COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Droits, partenaires et action

RAPPORT ANNUEL 2012-2013

Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario

Le 30 juin 2013

L'honorable Dave Levac
Président de l'Assemblée législative de l'Ontario
Salle 180
Édifice principal de l'Assemblée législative
Queen's Park
Toronto ON
M7A 1A2

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 31.6 (2) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, la Commission ontarienne des droits de la personne est tenue de soumettre, au plus tard le 30 juin de chaque année, un rapport de ses activités pour le dernier exercice, qui doit être déposé devant l'Assemblée législative.

J'ai donc le plaisir de vous présenter un exemplaire du Rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne qui fait état des activités de la Commission pour la période allant du 1er avril 2012 au 31 mars 2013.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

La commissaire en chef,

Barbara Hall, B.A, LL.B, Ph.D (hon.)

Table des matières

Rencontrez les commissaires 2
Message de la commissaire en chef 4
Droits de la personne contradictoires – nouvelles lignes directrices pour régler des défis courants 7
Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle – de quoi célébrer en 2012 9
Un demi-siècle de droits de la personne 12
Seulement au Canada? Regard sur l'exigence d'« expérience canadienne » 15
Profilage racial : 10 ans plus tard 16
Le projet du service de police de Windsor franchit le cap des deux ans 19
Changement organisationnel aux Services correctionnels : la Charte de projet des droits de la personne du MSCSC 20
Accès des Sikhs de la Khalsa aux palais de justice de Toronto 23
Évolution de notre compréhension de la croyance 24
Affaires autochtones : des droits de la personne à la vérité et à la réconciliation 25
Mise en valeur de l'habileté plutôt que du handicap 26
Travailler ensemble : Formation en ligne gratuite sur les exigences de la LAPHO 30
Aller de l'avant avec l'apprentissage en ligne 30
En quête de toit 31
Santé mentale et dépendance – stéréotypes et discrimination 35
Jumelage des problèmes de toxicomanie et de zonage municipal 37
Rayonnement à l'échelle Ontario 39
Rôle de la CODP sur la scène canadienne 41
Avantages croissants du développement des réseaux sociaux 43
Diffusion de notre message dans les médias 44
Intervention devant les tribunaux 45
Situation financière au 31 mars 2013 46

Rencontrez les commissaires

Barbara Hall – nommée en novembre 2005
Barbara Hall, commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne et ancienne maire de Toronto, a œuvré plus de 40 ans à titre de travailleuse communautaire, d'avocate et de conseillère municipale. Elle a toujours préconisé une approche axée sur l'action populaire pour édifier des collectivités fortes.

Ruth Goba – Toronto – nommée en octobre 2006
Ruth Goba est avocate de profession et a travaillé au pays et à l'étranger sur des questions de pauvreté et de droit à l'égalité des femmes. De 2007 à 2009, elle a été directrice générale du Centre pour les droits à l'égalité au logement (CERA), un organisme non gouvernemental de défense des droits de la personne voué au droit au logement et à d'autres droits économiques et sociaux. En cabinet privé, Ruth se consacre avant tout aux questions de discrimination fondée sur la race, le sexe et le handicap dans les secteurs de l'emploi et de l'éducation.

Raja Khouri – Toronto – nommé en septembre 2006
Raja G. Khouri est expert-conseil en gestion au Centre de connaissances où il se spécialise dans le développement organisationnel et le renforcement des capacités dans le secteur à but non lucratif. M. Khouri est cofondateur du Canadian Arab-Jewish Leadership Dialogue Group. Il a fait partie du Groupe de travail communautaire pour la lutte contre les crimes haineux de l'Ontario et de la table ronde de la Stratégie ontarienne d'équité et d'éducation inclusive.

Fernand Lalonde – Gloucester – nommé en mai 2005
Fernand Lalonde a pris sa retraite de la fonction publique en 2001 après y avoir occupé nombre de postes, notamment ceux de secrétaire général du Conseil national mixte, de directeur général du service des appels et des enquêtes de la Commission de la fonction publique du Canada et de directeur des Services du personnel à Parcs Canada.

Julie Lee – London – nommée en septembre 2009
Julie Lee, avocate spécialisée dans le droit de la famille et le droit criminel, exerce actuellement à St. Thomas (Ontario). Avant d'entreprendre ses études de droit, M^me^ Lee a travaillé dans le mouvement contre la violence en tant que pédagogue, administratrice et intervenante. Elle a également milité en faveur de l'égalité et de la dignité des familles homosexuelles.

Paul Lefebvre – Sudbury – nommé en septembre 2009
Paul Lefebvre est associé au sein du cabinet Lefebvre Lawyers, où il exerce le droit des sociétés et le droit fiscal. Il est également chef d'entreprise. Il est le président sortant de la Sudbury District Law Association et a déjà été président du conseil du Centre de santé communautaire du Grand Sudbury. Le mandat de Paul a pris fin le 7 septembre 2012.

Larry McDermott – Lanark – nommé en septembre 2009
Membre de la Première Nation Shabot Obaadjiwan, Larry McDermott a derrière lui 28 ans de carrière dans la politique municipale en Ontario et a notamment été le premier président du Forum rural de la Fédération canadienne des municipalités. Il est actuellement directeur général de Plenty Canada, organisme sans but lucratif s'employant à protéger l'environnement et à promouvoir la santé des collectivités.

Errol Mendes – Ottawa – nommé en septembre 2009
Errol Mendes est un avocat, professeur et auteur qui a agi à titre de conseiller auprès de sociétés, de gouvernements et de groupes de la société civile, ainsi que des Nations Unies. Ses activités d'enseignement, de recherche et de consultation portent notamment sur la gouvernance dans les secteurs public et privé, la résolution des conflits, le droit constitutionnel, le droit international et les lois et politiques en matière de droits de la personne.

Mark Nagler – Hamilton – nommé en septembre 2009
Mark Nagler, professeur émérite, a enseigné la sociologie, les relations ethniques et raciales, les études autochtones et les études sur la condition des personnes handicapées pendant 29 ans à l'Université de Waterloo. Ancien président du Centre de la défense des personnes handicapées (ARCH), il a siégé à de nombreux comités bénévoles et a offert ses conseils aux gouvernements fédéral et provincial sur divers aspects des questions liées à la condition des personnes handicapées.

Fiona Sampson – Toronto – nommée en septembre 2009
Fiona Sampson est la directrice du secteur des droits de la personne au sein de l'association Avocats canadiens à l'étranger (ACE), où elle dirige également le projet canado-africain sur les droits des femmes. Elle a travaillé comme juriste-conseil pour divers organismes, notamment le Conseil autochtone ontarien sur la justice, le Réseau d'action des femmes handicapées du Canada (RAFH), Education Wife Assault et l'Ethiopian Muslim Relief and Development Association.

Bhagat Taggar – Scarborough – nommé en mai 2005
Bhagat Taggar est un ingénieur breveté (R.-U.) et ingénieur professionnel (Ontario) ayant une vaste expérience communautaire au Canada et à l'étranger. M. Taggar a été président de la Commission d'assurance-emploi pour la division régionale de l'Ontario (Scarborough) et a reçu la médaille du Jubilé de la Reine en reconnaissance de ses services à la collectivité.

Maggie Wente – Toronto – nommée en octobre 2006
De descendance anishnabe, Maggie Wente est membre de la Première Nation de Serpent River et avocate au cabinet Olthius Kleer Townshend, qui représente les membres des Premières Nations, leurs organisations et leurs administrations. Elle a également travaillé pour l'Ontario Federation of Indian Friendship Centres et a été bénévole à la Downtown Legal Services, une clinique communautaire d'aide juridique. Elle est actuellement présidente de la clinique juridique Aboriginal Legal Services of Toronto.

Message de la commissaire en chef

L'un des privilèges liés à la fonction de commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) est l'occasion qu'elle donne d'aller à la rencontre des collectivités partout dans notre province, de discuter avec les gens et d'en apprendre sur leurs expériences en matière de droits de la personne.

Cinquante ans après l'entrée en vigueur du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (*Code*), des gens croient encore que les violations des droits fondamentaux sont choses du passé. Chaque jour, pourtant, quelque chose me rappelle que ce n'est pas le cas. La discrimination et les obstacles qu'elle dresse continuent de peser lourd dans la vie de nombreux Ontariennes et Ontariens, surtout les plus vulnérables.

Voilà certainement l'expérience d'un jeune homme arrêté par la police seulement parce qu'il était Noir au volant. Et celle d'une femme congédiée en raison de sa grossesse. Et celle de l'homme exclu d'un jury parce que son kirpan – un petit poignard cérémonial symbolisant sa croyance – n'était pas admis au tribunal. Et celle de l'adolescente ayant des troubles de santé mentale qui ne peut trouver de logement sûr en raison de règlements de zonage arbitraires.

Le présent rapport illustre bon nombre des façons dont la CODP s'y prend pour éliminer ces obstacles. Pour s'acquitter de son mandat qui est de créer des changements systémiques afin de protéger les droits de la personne et d'améliorer le respect qui leur est accordé, la CODP vise à établir des normes, à montrer le chemin à suivre et à surveiller les résultats.

Ces normes sont ancrées dans le *Code* et sont précisées dans nos politiques et par la voie de démarches juridiques stratégiques. Les communications et la sensibilisation du public visent à instaurer des changements efficaces et durables. Les partenariats à long terme nous aident à voir ce qui fonctionne et ce qui doit être amélioré dans notre approche aux problèmes complexes de discrimination.

Notre travail commence souvent par des conversations : Pour éliminer les obstacles, nous devons les comprendre. Au cours de la dernière année, la plus grande consultation publique de notre histoire a abouti à la publication de *Parce qu'on importe!*, le rapport sur les consultations que nous avons menées sur les droits de la personne, les troubles mentaux et les dépendances. Ce que nous avons entendu servira de fondement à notre future politique sur la santé mentale et justifiera notre participation continue aux affaires judiciaires touchant les droits des personnes ayant un problème de santé mentale. Dernièrement, nous avons élargi l'étendue de notre travail pour examiner les cliniques de méthadone et la discrimination à l'endroit des personnes aux prises avec une dépendance.

Notre *Politique sur les droits de la personne contradictoires* change la façon dont les organisations composent avec certaines questions touchant les droits fondamentaux, et nous avons vu cet outil de résolution des différends abordé dans deux importantes décisions de la Cour suprême du Canada. De nombreux Ontariennes et Ontariens subissent des contradictions de leurs droits chaque jour, dans les écoles, les milieux de travail, les services et le quartier où ils vivent. La façon dont l'on traite ces contradictions peut mener à davantage de tensions ou à davantage de compréhension. On nous a dit que notre politique-cadre peut aider à résoudre certains des problèmes plus délicats.

Nous savons qu'il peut être difficile de modifier les organisations de manière à ce qu'elles adoptent une approche favorable aux droits de la personne, mais nous savons aussi que les démarches qui réussissent ont un impact durable. Nous aidons les services de police à comprendre comment et pourquoi ils doivent éliminer le profilage racial, à sensibiliser leur personnel aux droits de la personne en lien avec les services policiers, et à se faire respecter dans

les collectivités qu'ils desservent. Nous encourageons la collecte de données fondées sur les droits de la personne comme manière acceptable de déceler les problèmes en matière de services de police, et avons adopté cette position dans plusieurs cas portés devant les tribunaux.

Le respect des droits de la personne relatifs au logement demeure un champ d'intérêt prioritaire. C'est pourquoi nous avons mené à bien des enquêtes publiques sur l'autorisation des logements locatifs, collaboré avec des municipalités à des questions de zonage et entrepris des procédures judiciaires auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et de la Commission des affaires municipales de l'Ontario.

Après examen, nous avons produit des rapports sur les politiques gouvernementales en lien avec le logement et l'aménagement du territoire et les options de vote accessibles, et nous avons proposé des modifications au *Code du bâtiment*.

Pour étendre la portée de notre travail sensibilisation, l'an dernier nous avons élargi notre présence dans les médias sociaux, produit des vignettes vidéo mettant en vedette certains des pionniers ontariens en matière de droits de la personne, et collaboré avec la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario à la production de *Travailler ensemble*. Cette vidéo met en lien la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et le *Code des droits de la personne*, et son visionnement est désormais obligatoire pour tout le personnel de la fonction publique de l'Ontario. Elle peut être un outil utile pour tous les employeurs de la province.

L'année 2012 a aussi marqué la publication du *Rapport d'examen du système des droits de la personne en Ontario* d'Andrew Pinto. Cet examen a confirmé bon nombre de nos propres constatations et a réitéré combien la CODP, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne sont nécessaires pour mieux coordonner les travaux liés aux droits de la personne partout dans la province. La publication du rapport a coïncidé avec notre plus récente planification stratégique, et a permis de documenter ce processus. Un message sans équivoque a été qu'il faut mieux préciser ce que fait chaque partenaire dans le système des droits de la personne de manière que les gens qui doivent faire appel à ce dernier trouvent le meilleur chemin vers des conseils et des solutions.

Le rapport Pinto a aussi mis en relief les besoins des employeurs. Nous savons que la plupart des plaintes liées aux droits de la personne proviennent du milieu de travail. Lorsque les employés comprennent leurs droits et que les employeurs connaissent leurs responsabilités, les parties peuvent travailler ensemble à la résolution des litiges. À mesure que nous créons de nouvelles politiques et révisons les anciennes, nous cherchons à améliorer les conseils que nous donnons aux employeurs afin non seulement qu'ils comprennent les normes auxquelles ils doivent satisfaire, mais également qu'ils disposent de pratiques exemplaires et de directives utiles desquelles ils pourront s'inspirer. Nous continuons de rechercher des façons de tisser des liens avec les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises. Nous élargirons notre partenariat continu avec l'Association des professionnels en ressources humaines et d'autres groupes qui nous aident à nous mettre en contact avec les employeurs de partout en Ontario.

L'*Examen du système des droits de la personne* a aussi attiré l'attention sur ce que nous connaissons et combattons depuis de nombreuses années : le triste sort réservé aux Premières Nations et aux Autochtones en Ontario. Ce problème, jumelé au racisme, est l'une des formes de discrimination les plus complexes, durables et tristement irritantes en Ontario. Nous nous inspirons de l'esprit de l'énorme travail fait par nos collègues et amis de la Commission de vérité et réconciliation pour nous orienter. Nous savons que nous devons travailler plus fort pour établir des relations et développer une réelle confiance en notre travail au sein des communautés autochtones. Nous avons réalisé que chaque fois que nous nous concentrons sur un aspect particulier de la discrimination – par exemple, au cours de notre dernière année de travail sur la santé mentale, le logement, les croyances et l'éducation – nous avons obtenu des données probantes indiquant à quel point les Premières Nations et les Autochtones sont directement affectés. Les enjeux touchant les Premières Nations et les Autochtones sont donc une priorité pour la CODP.

Même si nous n'avons pas fait tout le progrès requis, je suis très fière de nos réalisations en 2012-2013. Elles reflètent la vision, le soutien et le bon travail des commissaires et du personnel. Individuellement, nous partageons un engagement à l'égard des droits de la personne. Collectivement, nous agissons de manière à avoir un effet positif sur la vie de tous les Ontariennes et Ontariens.

Nous savons également que rien de ceci ne serait possible sans nos nombreux partenaires. Quand il a fallu que nous sondions des groupes de gens précis, ils ont envoyé des sondages à leurs réseaux et ont pris des dispositions pour que nous rencontrions leurs commettants. Quand nous avons voulu parler à des gens en milieu fermé comme des établissements de soins psychiatriques, ils ont rendu cela possible. Quand nous avons eu besoin de conseils dans des domaines comme les croyances, l'identité sexuelle ou le zonage, nos partenaires nous ont fait bénéficier de leur expertise. Quand nous avons voulu faire une tournée pour parler de formation sur la santé mentale et les droits de la personne contradictoire, nos partenaires nous ont ouvert leurs portes.

Voilà pourquoi notre rapport de cette année est intitulé *Droits, partenaires et action*. Peu importe ce que disent nos politiques, ce que notre travail juridique permet d'accomplir ou qui nos démarches de sensibilisation atteignent, nous sommes tributaires de nos partenaires pour mettre en branle des changements : repérer les obstacles, les éliminer et intégrer les droits de la personne à leur travail. Je suis très reconnaissante envers chacun d'entre vous qui nous avez soutenus au cours de la dernière année, et j'espère que nous poursuivrons notre collaboration dans l'avenir.

La commissaire en chef

Barbara Hall

Rapport d'étape du Projet des droits vivants : saisir le passé, le présent et le futur

Au cours de la dernière année, nous avons ajouté des douzaines de soumissions au Projet des droits vivants. Cette « bibliothèque vivante virtuelle » englobe des soumissions écrites, des poèmes, de nombreuses vidéos et même une peinture, qui représentent différentes perspectives sur les droits de la personne en Ontario.

Dans le cadre des célébrations du cinquantenaire du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, nous avons invité des chefs de file en matière de droits de la personne à se prêter à une entrevue sur vidéo. Nous sommes encore en train de monter ces vidéos, et nous les ajoutons graduellement à la vidéothèque, mais de nombreuses histoires éloquentes se trouvent déjà en ligne. Par exemple, vous pouvez entendre l'hon. Jean Augustine parler de la dure réalité d'être une femme noire à Toronto avant l'entrée en vigueur du *Code*. Vous pouvez écouter le légendaire défenseur des droits de la personne Alan Borovoy parler des tactiques inhabituelles qu'il utilisait pour humilier les gens afin qu'ils respectent les droits de la personne dans les premiers jours de la CODP. Cheri DiNovo parle également de son travail en vue de l'adoption de la « loi de Toby » qui, en 2012, a ajouté l'identité sexuelle et son expression au *Code des droits de la personne*.

Le Projet des droits vivants va au-delà du passé et englobe de nombreux récits de problèmes touchant les droits de la personne aujourd'hui, et compte même une section où les chefs de file en matière de droits de la personne donnent des conseils à la génération qui les suivra.

Les citations qui figurent dans le présent rapport ne sont que quelques exemples des récits qui attendent les lecteurs sur www.ohrc.on.ca.

Droits de la personne contradictoires – nouvelles lignes directrices pour régler des défis courants

Étude de cas de conciliation de droits contradictoires au Collège de police de l'Ontario à Aylmer.

En avril 2012, la CODP a lancé sa *Politique sur les droits de la personne contradictoires*. Cette politique présente les étapes que peuvent suivre divers secteurs, organismes et particuliers pour faire face à des situations courantes de droits contradictoires et éviter d'avoir à intenté des recours juridiques. La politique pourra également être utile au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et aux tribunaux judiciaires en vue de résoudre les affaires qui ne peuvent être réglées sans l'intervention d'un tribunal.

Nous voyons de plus en plus de cas soulevant un conflit entre des droits protégés par le *Code des droits de la personne* et des droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Notre société est en constante évolution, ce qui provoque des tensions. Des habitudes traditionnelles se heurtent aux perspectives modernes. Heureusement, un plus grand nombre de personnes connaissent leurs droits et souhaitent les protéger et les exercer. Mais comment parvenir à un équilibre?

La *Politique sur les droits de la personne contradictoires* de la CODP met de l'avant une façon de procéder qui part du principe, soutenu par les tribunaux judiciaires et administratifs, qu'aucun droit ne l'emporte automatiquement sur un autre. Le contexte fait toute la différence. S'agit-il de droits réels? Quelles en sont les limites? Modifier ces limites permettra-t-il de mettre fin au conflit? L'impact est-il important ou insignifiant? Il y a beaucoup de questions à poser, dont les réponses nous aideront à trouver des solutions efficaces qui respectent le plus possible les droits de chacun.

Cette analyse s'articule autour d'une valeur aussi importante que le jargon juridique – le respect. La meilleure façon de résoudre des conflits qui ne cesseront de se manifester consiste à reconnaître les différences et à rechercher un terrain d'entente.

En 2012, les médias ont beaucoup parlé du cas d'une femme à qui on avait refusé de faire une coupe de cheveux de type « homme d'affaires » au motif que cela contrevenait aux pratiques religieuses des barbiers. L'affaire a été portée devant le TDPO, où les parties en sont parvenues à une entente après que, selon les dires du propriétaire du salon, « nous nous sommes réunis et avons eu une franche discussion ».

La Cour suprême du Canada s'est également prononcée sur une question de droits contradictoires dans l'affaire *Whatcott*. Cette cause opposait le droit à la liberté de religion et à la liberté d'expression au droit de vivre à l'abri de la discrimination et du harcèlement en raison de son orientation sexuelle (détails ci-après).

Dans les affaires de droit de la personne, il n'existe pas de solution universelle. Lorsque des droits s'opposent, un dialogue respectueux et ouvert peut permettre de trouver une solution. La nouvelle politique de la CODP sert d'outil pour entamer la discussion.

Nous aimerions remercier nos partenaires qui ont participé au lancement

Grâce à l'aide que nous ont offerte plusieurs partenaires, nous avons animé des séances sur la nouvelle politique à l'échelle de l'Ontario. Nous remercions les organisations suivantes qui ont collaboré avec nous :

- Ville d'Ottawa
- Multicultural Council of Windsor and Essex County
- Université York de Toronto
- Thunder Bay Multicultural Centre.

Croyance et droit à un procès équitable *R. c. N.S.*, 2012 CSC 72

La CODP est intervenue dans une affaire portée devant la Cour Suprême du Canada, dans le cadre de laquelle une femme musulmane voulait obtenir confirmation de son droit de porter un niqab (voile recouvrant le visage) au moment de témoigner contre deux membres de sa famille accusés de l'avoir agressée sexuellement durant l'enfance. L'affaire opposait des droits à l'égalité des sexes et à la liberté de religion au droit à une réponse et une défense entières dans un procès de droit pénal. La CODP a exhorté la Cour à adopter un processus clair de conciliation de droits contradictoires fondé sur la jurisprudence et la nouvelle politique de la CODP.

Dans sa décision majoritaire de décembre 2012, la Cour a établi un cadre d'analyse à appliquer au cas par cas. L'application de ce cadre d'analyse suppose que l'on réponde à quatre questions :

1. Le fait d'obliger le témoin à enlever le niqab pendant son témoignage porterait-il atteinte à sa liberté de religion?
2. Le fait d'autoriser le témoin à porter le niqab pendant son témoignage poserait-il un risque sérieux pour l'équité du procès?
3. Y a-t-il moyen de réaliser les deux droits et d'éviter le conflit qui les oppose?
4. Si aucun accommodement n'est possible, les effets bénéfiques de l'obligation faite au témoin de retirer le niqab sont-ils plus importants que ses effets préjudiciables?

Le cadre d'analyse de la Cour est conforme à la *Politique sur les droits de la personne contradictoires* de la CODP, qui met en relief l'importance d'examiner au cas pas cas les situations de droits contradictoires et prévoit :

1. l'évaluation indépendante de chaque catégorie de droits semblant contradictoires
2. la recherche de mesures permettant la jouissance de chaque catégorie de droits
3. si cela n'est pas possible, la prise d'une décision qui prend en compte l'incidence sur chaque catégorie de droits.

Religion, expression et orientation sexuelle *Saskatchewan (Human Rights Commission) v. Whatcott, 2013 SCC 11*

La CODP est également intervenue devant la Cour suprême du Canada dans cette affaire qui opposait le droit à la liberté d'expression et de religion aux droits à l'égalité. Dans un premier temps, cette cause a été portée devant le Human Rights Tribunal de la Saskatchewan, qui a déterminé que les circulaires ciblant les gais et lesbiennes que distribuait M. Whatcott constituaient des propos haineux et étaient discriminatoires.

La Cour suprême a reconnu que tous les droits étaient sujets à des limites raisonnables et qu'il faillait tenir compte du contexte au moment d'effectuer la conciliation de droits contradictoires. La décision de la Cour a aussi renforcé la notion selon laquelle il n'existe pas de « hiérarchie » de motifs de droits de la personne. La Cour a rejeté la décision du tribunal inférieur d'appliquer une analyse ou un seuil de tolérance différent aux propos haineux mettant en cause des comportements sexuels liés à l'orientation sexuelle, comparativement à la race ou à la religion.

Dans une décision unanime, la Cour a déterminé que l'article du *Code des droits de la personne* de la Saskatchewan qui interdit les propos haineux était constitutionnel, tant qu'il était appliqué uniquement à une expression de nature inhabituelle et extrême. Cela élimine les cas d'expression qui, malgré leur nature répugnante et grossière, n'incitent pas à un niveau de haine qui pourrait entraîner de la discrimination ou d'autres effets préjudiciables. Il a été déterminé que deux des circulaires de M. Whatcott encourageaient la haine au motif de l'orientation sexuelle, tandis que deux autres ne répondaient pas aux critères à ce chapitre.

La CODP était heureuse de constater que son approche de conciliation des droits contradictoires avait été adoptée dans le cadre de cette décision. Contrairement à celui de la Saskatchewan, le *Code* de l'Ontario ne prévoit pas de disposition interdisant les propos haineux, Cependant, bon nombre des points mis de l'avant par la Cour s'appliquent à d'autres types de situations de droits contradictoires.

Vous savez, l'une des mes sous-spécialités les plus surprenantes sont les affaires de liberté de religion. J'ai développé un profond respect pour les gens qui mènent leur vie dans le respect de valeurs religieuses ou spirituelles, même si je ne suis pas d'accord avec eux. Certains vivent selon des principes religieux qui me condamneraient probablement parce que je suis lesbienne…

Je pense que cet effort pour combler le fossé entre les mondes est vital. C'est certainement la chose la plus importante que nous pouvons faire à notre époque, parce que la religion est à la fois un réconfort pour certains et un motif de séparation pour d'autres.

– Susan Ursel, associée, Ursel Phillips Fellows Hopkinson LLP

Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle – de quoi célébrer en 2012

De quoi célébrer durant le défilé de la Fierté de Toronto, en juin 2012 : les 50 ans du *Code des droits de la personne*, les 25 ans de l'inclusion de l'orientation sexuelle au motifs de discrimination interdits par le *Code* et l'ajout récent de l'identité sexuelle et de son expression au nombre de ces motifs! À gauche : Cheri DiNovo, députée provinciale. Au centre : Barbara Hall.

Le 15 juin 2012, le gouvernement de l'Ontario a adopté une modification importante au *Code des droits de la personne* en incluant l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle au nombre des motifs de discrimination interdits. Le gouvernement reconnaît le besoin d'inclure du langage explicite sur l'identité sexuelle et son expression dans le *Code* afin de mieux protéger un groupe de personnes faisant souvent l'objet de discrimination en Ontario.

Depuis 1999, la CODP recommande de créer une catégorie distincte de motif de discrimination interdit au sein du *Code* pour l'identité sexuelle, afin que le droit des personnes transgenres à une protection égale aux termes de la loi soit plus clairement défini. Par le passé, l'identité sexuelle était enfouie dans le motif du sexe en ce qui a trait au système des droits de la personne. Beaucoup de fournisseurs de services et de logements, d'employeurs, de collectivités et même de règlements gouvernementaux faisaient couramment de la discrimination à l'endroit des personnes au motif de leur identité sexuelle.

Mais nous faisions cavalier seul. La modification apportée au *Code* est le résultat du travail acharné de militants de la collectivité, des organisations comme le Trans Lobby Group, et des élus de tous les partis politiques.

Avec l'ajout au *Code* du nouveau motif de discrimination interdit, nous avons franchi une étape importante. Mais beaucoup de travail reste à faire avant que ces droits ne mènent à des changements réels. La CODP consulte actuellement la communauté transgenre et prépare une politique à jour sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle, qui sera rendue publique durant la prochaine année.

Un paysage nouveau – la décision XY

En avril 2012, une importante décision du TDPO dans l'affaire *XY v. Ministry of Government and Consumer Services* a renforcé les droits de la personne des personnes transgenres. La CODP est intervenue dans cette cause dans le cadre de son engagement continu envers la recherche de solutions systémiques à la discrimination fondée sur l'identité sexuelle.

Dans sa décision, le TDPO a décrété que la loi obligeant une personne à subir une « inversion sexuelle chirurgicale » avant que ne soit modifiée la désignation du sexe sur son enregistrement de naissance était discriminatoire. Il affirmait que l'obligation de subir une intervention ajoute aux préjudices et préjugés dont font l'objet les membres de cette communauté et renforce le stéréotype selon lequel les transgenres doivent subir une chirurgie pour appartenir au sexe auquel ils s'associent intérieurement. Selon le TDPO, l'élimination de cette exigence n'irait pas à l'encontre des objectifs de la *Loi sur les statistiques de l'état civil*.

Cette décision confirme la position de la CODP selon laquelle la reconnaissance de l'identité sexuelle devrait être fonction de l'identité sexuelle vécue et non d'une quelconque chirurgie.

La décision a obligé le ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs à :

- cesser d'obliger les personnes transgenres à subir une « inversion sexuelle chirurgicale » pour pouvoir modifier la désignation du sexe sur leur enregistrement de naissance
- réviser les critères relatifs à ce changement dans les 180 jours suivant la date de la décision, afin d'éliminer l'effet discriminatoire
- prendre des mesures raisonnables pour informer la communauté transgenre de ces changements dans un délai subséquent de 30 jours.

Le TDPO laisse au ministère des Services gouvernementaux et des Services aux consommateurs le soin de déterminer quel processus de rechange approprié adopter pour apporter des changements à la désignation du sexe aux termes de la *Loi sur les statistiques de l'état civil*. Il a toutefois cité le processus qu'utilise actuellement le ministère des Transports pour les permis de conduire – lequel est fondé sur un règlement intervenu avec la participation de la CODP en 2005.

Imaginons qu'un ou une propriétaire refuse de vous louer un logement parce que vous êtes une personne transsexuelle. Il n'est précisé nulle part qu'être une personne transsexuelle et être une femme ou un homme tout court sont deux choses différentes. Et pourtant, ce propriétaire fait la distinction. Je dirais même qu'il fait clairement la distinction. Il considère que vous n'êtes pas une femme ou un homme comme les autres, que c'est différent.

Il est donc nécessaire que cette distinction figure dans la loi, afin que vous soyez protégé[e] si vous vous retrouvez face à cette personne qui refuse de vous prendre pour locataire. Vous devriez aussi bénéficier d'une protection face à l'employeur qui refuse de vous embaucher parce qu'il ou elle ne vous perçoit pas comme une femme ou un homme comme les autres. Pour eux, vous êtes une personne clairement à part – ce qui est le cas, d'un certain point de vue. Et c'est pour cela qu'il faut être précis dans les termes qu'on utilise, pour pouvoir combattre ce genre de préjugés et d'abus.

– Cheri DiNovo, députée provinciale

La prochaine étape : changer les règles

Pour réviser les exigences, le ministère des Services gouvernementaux (MSG) a consulté plusieurs organisations ayant de l'expertise en matière d'identité sexuelle et de droits de la personne. En juillet 2012, nous avons formulé nos propres commentaires dans le cadre de la consultation.

Nous étions d'accord que l'adoption des critères utilisés par le ministère des Transports pour modifier la désignation du sexe sur le permis de conduire, qui reposent sur l'obtention d'une lettre d'un médecin autorisé, serait plus appropriée. Cependant, nous avons aussi laissé entendre que l'obtention d'une lettre de médecin ne devrait pas être nécessaire. À mesure qu'augmente la connaissance et la compréhension de l'identité sexuelle au sein de la société, nous étions d'avis que la reconnaissance de l'identité sexuelle d'une personne devrait reposer sur son identité vécue et ressentie.

Nous avons recommandé au MSG d'envisager d'adopter d'autres critères qui sont plus respectueux, moins intrusifs et moins axés sur la dimension médicale que l'obtention d'une lettre de médecin. Nous avons ajouté que beaucoup de personnes – psychologues, travailleurs sociaux, personnel infirmier, représentants d'école, de collège ou d'université, thérapeutes, employeurs, membres de la famille ou du groupe confessionnel, ou autres – pourraient confirmer qu'une personne est transgenre ou se présente publiquement comme membre du sexe pour lequel elle demande que soit modifié son enregistrement de naissance.

C'est la présentation sociale du sexe ressenti, et non une caractéristique physique ou sexuelle particulière, la constitution génétique ou l'historique médical, qui est en cause au moment d'envisager l'apport d'un changement de la désignation du sexe sur un document.

Nous avons aussi mentionné les points suivants :

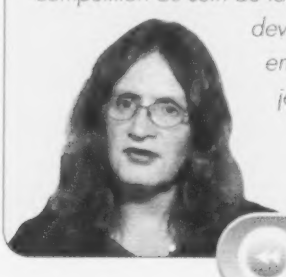
- les critères imposés aux personnes de moins de 18 ans ne devraient pas être plus rigoureux que les critères imposés aux adultes
- même s'il s'agirait d'une situation rare, les gens devraient pouvoir changer plus d'une fois la désignation du sexe sur leur enregistrement de naissance
- nous devons nous demander s'il est nécessaire d'indiquer le sexe sur les certificats de naissance de format portefeuille et envisager de le retirer complètement, ou de l'inclure sous forme de code intégré au numéro du certificat plutôt qu'en toute lettre au recto du document.

À l'automne 2012, le MSG a adopté de nouveaux critères qui reflétaient plusieurs de nos recommandations. Dans le cadre du nouveau système, les gens doivent fournir une note d'un médecin ou d'un psychologue (ou associés en psychologie) praticien, indiquant qu'il ou elle a traité ou évalué la personne et juge qu'une modification de la désignation du sexe est appropriée. Cependant, le MSG ne s'est pas prononcé sur nos préoccupations à l'égard de l'âge; il exige toujours qu'une personne désirant changer la désignation du sexe de son enregistrement de naissance ait atteint 18 ans. Le MSG a indiqué devoir examiner davantage la question.

Nous continuerons de collaborer avec nos partenaires et de surveiller les progrès du MSG.

[N]ous, les trans, avons toujours existé. Nous allons aux toilettes, nous participons à des courses et à la compétition au sein de la société [...] Mon nom est Susan et je suis une femme, c'est vraiment tout ce que vous devez savoir sur moi [...] Le reste ne vous concerne pas, vous voyez – cela doit rester entre mon médecin, mon thérapeute, et moi, et quelques amis proches. C'est là que je pose les limites.

– Susan Gapka, ancienne présidente, Trans Lobby Group



Un demi-siècle de droits de la personne

Le 15 juin marquait le 50e anniversaire du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, le premier code de ce genre au Canada. Pour célébrer cet événement important, nous avons collaboré avec nos partenaires de tout l'Ontario à une rétrospective des droits de la personne au cours des 50 dernières années et à l'élaboration d'une vision des droits de la personne pour l'avenir. Dans le cadre de nos activités, nous avons préparé une plaque commémorative et lancé le projet de proclamation en collaboration avec des municipalités de l'Ontario.

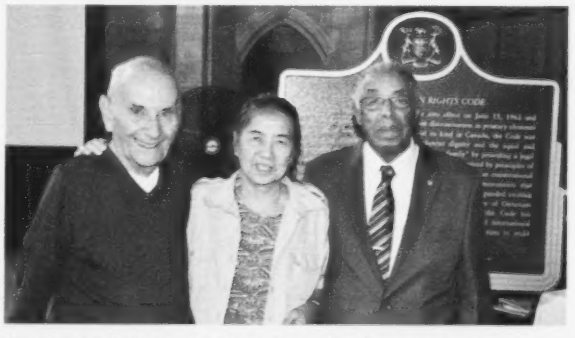
Proclamé en 1962, le premier *Code des droits de la personne* interdisait la discrimination fondée sur la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'ascendance et le lieu d'origine en matière d'écriteaux, de services, d'installations, de logements publics, d'emploi et d'association syndicale. Au cours du demi-siècle suivant, beaucoup de collectivités et de particuliers ont milité en faveur de l'interdiction d'autres motifs de discrimination, comme le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle. Aujourd'hui, la discrimination systémique est également interdite.

Je suis psychologue et avocate. Au début des années 1960, lorsque j'ai annoncé aux doyens de la faculté de psychologie et de la faculté de droit que j'avais l'intention de m'inscrire à leurs programmes, ils m'ont donné ce genre de réponses : « Pourquoi accepterions-nous de gaspiller une place dans un programme de deuxième cycle pour une femme? Vous allez vous marier, avoir des enfants et rester à la maison », ou « Pourquoi souhaitez-vous étudier le droit – vous y seriez la seule femme », ou encore « Même si nous vous acceptons, personne ne vous engagera, si ce n'est peut-être pour préparer le café dans l'arrière-salle »

– Barbara Landau, coprésident, Canadian Association of Jews and Muslims

Création d'une plaque

La CODP a collaboré avec la Fiducie du patrimoine ontarien pour créer une plaque commémorative, qui a été dévoilée lors d'une célébration spéciale organisée le 15 juin à la Hart House de l'Université de Toronto. Au nombre des conférenciers invités figuraient des visionnaires des droits de la personne comme Bromley Armstrong, Alan Borovoy, l'honorable Jean Augustine et Tom Symons. La plaque sera érigée à l'extérieur de l'édifice Whitney de Queen's Park, entre le Cabinet du Premier ministre et le Bureau du Conseil des ministres.



De gauche à droite : les pionniers des droits de la personne Alan Borovoy, Ruth Luck et Bromley Armstrong.

Aujourd'hui, un locateur ne peut plus dire une telle chose ouvertement, ni un employeur. Dans ces cas-là, on se demandait toujours si c'était de notre faute, on se remettait en question – cette personne avait le droit de dire : « Je ne vous donne pas cet emploi à cause de qui vous êtes ». En effet, il était assez évident qu'en disant que je n'avais pas le bon profil, elle voulait en fait dire que ma race, ma couleur ou mon sexe – je ne sais pas – ne convenait pas dans cette entreprise.

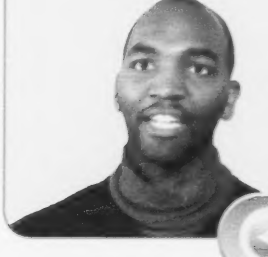
– L'Hon. Jean Augustine, commissaire à l'équité de l'Ontario

Nous avons examiné le passé avant de nous tourner vers l'avenir

Les célébrations se sont poursuivies en octobre 2012 lors d'un événement d'une journée organisé en collaboration avec la Fiducie du patrimoine ontarien. Plusieurs centaines de personnes ont fait un retour sur l'histoire des droits de la personne et mené des discussions de groupe sur le chemin à faire « dans les 50 prochaines années ». Cet événement, qui incluait aussi une salle d'exposition du travail d'organisations communautaires œuvrant dans le domaine des droits de la personne, donnait aux futurs leaders des droits de la personne l'occasion d'interagir avec des vétérans de longue date du domaine.

De gauche à droite : Lali Mohammed, Aidan Johnson, Vanessa Ling Yu et Mark V. Campbell discutent des droits de la personne du point de vue de la prochaine génération.

Je trouve que ce manque d'information des jeunes constitue une sorte de torture psychique. Quand vous ne connaissez pas l'existence des personnes qui pourraient devenir vos héros, vous prenez pour modèles celles que vous voyez à la télévision, alors que ce ne sont vraiment pas des exemples à suivre.



– Delorean Klien, coordonnateur du marketing, Ontario Black History Society

Le projet de proclamation

Les municipalités jouent souvent un rôle indispensable dans la promotion des droits de la personne et la création d'environnements équitables, où chacun peut travailler, recevoir des services et bénéficier des avantages qu'offre la collectivité. C'est la raison pour laquelle nous avons invité chaque municipalité de l'Ontario à proclamer la semaine du 11 au 15 juin Semaine du *Code des droits de la personne* de l'Ontario ou le 15 juin, Journée du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. La proclamation d'une journée ou d'une semaine du *Code des droits de la personne* a permis aux municipalités d'encourager tous les résidents à réfléchir aux progrès accomplis en 50 ans et du chemin qu'il reste à faire.

La réaction des municipalités a été extrêmement positive. En effet, plus de 80 municipalités ont proclamé la journée ou la semaine du *Code des droits de la personne*. Plusieurs municipalités ont également discuté de l'anniversaire du *Code* lors de réunions de leur conseil municipal.

« Les municipalités fournissent des services directs qui touchent la vie des habitants au sein de leur foyer et de leur collectivité. Elles sont souvent le premier palier de gouvernement à observer des obstacles ou de la discrimination, a expliqué la commissaire en chef de la CODP, Barbara Hall. En marquant cet anniversaire, elles célèbrent toutes le rôle important qu'elles ont joué tout au long de ce parcours historique. »

Des municipalités de l'ensemble de l'Ontario ont participé aux célébrations en émettant des proclamations.

Nous avons donc été des pionniers à Toronto. Vous savez, nous avons exercé des pressions auprès du gouvernement provincial qui a ensuite fait de même auprès du gouvernement fédéral. Et à un niveau inférieur, nous avons réussi à influencer la façon dont nous prenons soin des personnes âgées dans notre communauté, à faire en sorte qu'elles n'aient pas à se cacher de nouveau lorsqu'elles ont besoin d'aide ou qu'elles cherchent un logement. Elles sont en sécurité et pleines de vitalité.

– Kyle Rae, partenaire, PQR Solutions

Seulement au Canada? Regard sur l'exigence d'« expérience canadienne »

Depuis longtemps, les nouveaux venus au Canada nous disent comment l'exigence d'« expérience canadienne » constitue un obstacle à l'obtention d'un emploi et de l'agrément des ordres professionnels. En octobre 2012, nous avons lancé un sondage en ligne qui demandait aux chercheurs d'emploi et aux employeurs de décrire comment les exigences d'« expérience canadienne » du marché de l'emploi de l'Ontario les ont affectés.

Le sondage ciblait les personnes qui sont arrivées au Canada depuis les dix dernières années et ont cherché un emploi en Ontario, ainsi que les employeurs ou les représentants des ressources humaines qui utilisent l'expérience canadienne comme qualité requise.

Le sondage a été distribué à 260 organismes communautaires et professionnels de l'Ontario qui travaillent avec les nouveaux venus, et à 276 organismes ayant accès aux réseaux d'employeurs (soit les chambres de commerce, les organisations d'entreprises et les associations de PME et d'expansion d'entreprises).

Nous avons aussi fait la promotion du sondage dans les médias imprimés et électroniques, de même que dans les médias sociaux.

Nous avons eu la surprise de compter près de 1000 répondants au sondage, dont plus de 130 employeurs. Quoiqu'il soit impossible de tirer des statistiques valides d'un sondage ouvert, à participation volontaire, nous pouvons présumer qu'un grand nombre de personnes ont répondu au sondage parce qu'elles se sont heurtées à l'obstacle de l'« expérience canadienne ». Une conclusion importante en ressort : le grand nombre de réponses confirme que la discrimination fondée sur le manque d'« expérience canadienne » est un problème de taille pour beaucoup de nouveaux venus.

Les témoignages que nous avons entendus seront incorporés dans une nouvelle *Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne »* qui sera publiée en juillet 2013.

Lorsque nous cherchions du travail, on nous demandait une expérience de travail au Canada et on nous disait : « Vous ne pouvez pas obtenir un emploi parce que vous n'avez pas d'expérience de travail au Canada ». Mais alors comment obtenir une première expérience de travail au Canada pour décrocher un emploi? C'est un cercle vicieux [...] Au début, on se dit simplement que c'est ainsi que les choses se passent au Canada. Les employeurs éventuels font passer le message de manière parfois implicite, parfois de manière assez explicite. Mais au fil du temps, on se rend compte que la question de l'expérience de travail au Canada n'a que très peu à voir avec celle des compétences. En revanche, elle est directement liée à la capacité à communiquer [...] S'entendre dire qu'on n'est pas qualifié pour un poste est une expérience très personnelle. On ressent un rejet très personnel, surtout lorsqu'on sait qu'on est capable d'accomplir le travail.

– Ratna Omidvar, présidente, Maytree

Profilage racial : 10 ans plus tard

En 2003, la CODP a publié son important rapport intitulé *Un prix à payer : Les coûts humains du profilage racial*. Le rapport relate l'expérience des personnes et des communautés qui ont vécu les effets pernicieux du profilage racial par la police, les éducateurs et autres personnes en position d'autorité. Ces personnes ont parlé d'arrestations pour « conduite en étant Noir », d'encouragements à poursuivre des études athlétiques plutôt qu'universitaires et, dans le cas de certains étudiants canadiens d'origine asiatique, d'incriminations d'avoir triché parce qu'ils excellaient en anglais et non pas en mathématiques.

Le rapport mettait également en lumière le contexte unique, les expériences et les répercussions du profilage racial sur les communautés autochtones.

Le rapport a été accueilli avec indignation et dénégations outrées de l'existence du profilage racial. Aujourd'hui, nombreux sont les services policiers, les éducateurs et autres autorités qui en reconnaissent l'existence et qui prennent des mesures pour l'éliminer.

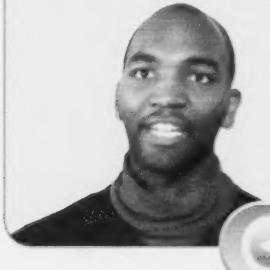
Au cours des dix dernières années, la CODP a collaboré avec les services policiers, les conseils scolaires, le ministère de l'Éducation et d'autres intervenants essentiels pour circonscrire et éliminer les obstacles causés par le racisme et le profilage racial. Mais le problème existe toujours. De fâcheux exemples se sont produits l'année dernière, dont les plaintes déposées à la CODP par Rawle Maynard et Chad Aiken, et la controverse des cartes de contact au service de police de Toronto (SPT) (détails ci-dessous).

La CODP a toujours comme priorité de mettre fin au profilage racial et au racisme. Ces thèmes seront à l'avant-plan plus tard cette année lorsque la CODP publiera son rapport sur les progrès accomplis 10 ans après le tollé causé par *Un prix à payer*.

Rawle Maynard obtient la somme de 40 000 $

En juin 2012, Le TDPO a octroyé à Rawle Maynard la somme de 40 000 $ dans une affaire de profilage racial impliquant le service de police de Toronto. M. Maynard, qui est noir, avait quitté son bureau et rentrait chez lui, en voiture, en novembre 2005, lorsqu'un agent au volant d'un véhicule de police s'est mis à le suivre. Peu de temps après, M. Maynard a été forcé, sous la menace d'une arme à feu, à prendre place sur le siège arrière du véhicule de police. L'agent avait été avisé d'un incident impliquant un homme noir armé au Malvern Town Centre. M. Maynard a été libéré quand de nouveaux renseignements ont été transmis par radio, indiquant qu'il n'était pas un suspect dans l'affaire.

J'ai effectivement dû faire face au profilage racial à Toronto à quelques occasions. Lorsque j'avais une dizaine d'années, j'habitais près du quartier Guildwood. Alors que je partais de chez un camarade, les policiers sont venus vers moi et ont commencé à me demander « Es-tu allé du côté des voies de chemin de fer? », « D'où viens-tu exactement? » et à me poser un tas d'autres questions qui ne me concernaient absolument pas, car je revenais tout juste de l'école avec mon cartable sur le dos.



– Delorean Klien, coordonnateur du marketing, Ontario Black History Society

Devant le TDPO, M. Maynard était représenté par l'African Canadian Legal Clinic. La CODP, qui a traité la plainte initiale, est demeurée partie à l'affaire. Nous avons cherché à obtenir des remèdes individuels et des remèdes d'intérêt public, y compris porter la décision du TDPO ainsi que les circonstances de la plainte à l'attention des responsables de la charte de projet du service de police de Toronto, afin qu'ils envisagent d'apporter des changements connexes aux politiques. Ce projet triennal, qui avait pour but d'intégrer la perspective des droits de la personne à tous les aspects du service de police de Toronto, a maintenant pris fin et fait l'objet d'une évaluation.

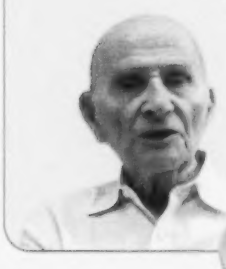
Dans sa décision, la vice-présidente du TDPO, Leslie Reaume, a déclaré que M. Maynard avait « fait l'objet d'un stéréotype en tant que personne ayant davantage de risques d'être impliquée dans un incident armé », parce qu'il était un jeune homme noir :

> Je ne crois pas que si le suspect avait été blanc, dans les mêmes circonstances, sans autre caractéristique qui le définit, en particulier l'âge [...] [l'agent]...aurait choisi de suivre le premier homme blanc qu'il a observé au volant de la même voiture à la même intersection. Le fait de penser que tous les hommes noirs, ou tous les hommes noirs d'un certain âge, conduisant dans la même région au volant d'une voiture noire sont des suspects possibles au moment où l'agent Baker a décidé de lancer sa propre enquête sur M. Maynard est conforme à une conclusion de profilage racial.

Le règlement intervenu dans l'affaire Aiken exige la collecte de données relatives à la race

En avril 2012, un règlement conclu entre la Commission des services de police d'Ottawa (CSPO) et la CODP a ouvert la voie à la collecte, au Service de police d'Ottawa (SPO), de données relatives à la race sur les contrôles routiers effectués par les agents. Le règlement faisait suite à une plainte en matière de droits de la personne déposée par Chad Aiken, un résident d'Ottawa. En 2005, M. Aiken avait été interpellé par des agents du Service de police d'Ottawa alors qu'il conduisait la Mercedes-Benz de sa mère. Dans sa plainte contre la police, M. Aiken a soutenu qu'il avait été interpellé en raison de son origine afro-canadienne. Il avait 18 ans au moment de l'incident.

Les parties ont conclu un règlement partiel à l'été 2010. Ce règlement de 2012 met l'accent sur la collecte de données sur les contrôles routiers comme moyen de fournir des services policiers exempts de préjugés. La Commission des services de police d'Ottawa et la CODP ont convenu que les données seront utilisées d'une manière qui respecte le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le règlement exige que le Service de police d'Ottawa commence, dans les douze mois suivant, à recueillir des données, et qu'il le fasse pendant au moins deux ans. À la fin des deux ans, le Service de police d'Ottawa communiquera les données recueillies à la CODP qui les analysera et formulera des recommandations.



Les plaintes des minorités visibles sont tellement nombreuses à l'encontre de la police. Il existe des problèmes avec la police. Les gens ont l'impression que [...] D'ailleurs, il n'est pas nécessaire de résoudre le problème dans toute son ampleur parce que c'est important de faire disparaître une perception qui rend une communauté malheureuse, frustrée et inquiète.

– Alan Borovoy, ancien avocat général, Association canadienne des libertés

La collecte de données relatives à la race sur les contrôles routiers effectués par la police est considérée partout dans le monde comme un des principaux moyens d'aider les services policiers à répondre aux allégations de profilage racial et constitue un important pas vers l'avant en Ontario. Les habitants de toutes les collectivités doivent avoir confiance dans les services de leur police. La collecte de données peut aider les services de police à assurer la transparence de leurs activités, ce qui les aidera à gagner la confiance des collectivités qu'ils desservent.

La CODP et la CSPO sont d'avis que la collecte de données constituera un outil important pour aider à répondre aux préoccupations et aux perceptions des communautés minoritaires. Le règlement exige qu'une consultation d'envergure soit menée auprès des communautés touchées.

Préoccupations relatives aux cartes de contact

La collecte de données n'est pas toujours appropriée. Au cours de la dernière année, des reportages dans le *Toronto Star* ont causé des préoccupations au sein de la collectivité à propos de la pratique du service de police de Toronto consistant à remplir des « cartes de contact » après chaque interaction avec des membres de la collectivité. Les statistiques démontraient que le service de police remplissait des cartes – qui demeurent dans les dossiers judiciaires – pour les membres noirs de la collectivité (surtout les jeunes hommes noirs) en quantité bien supérieure à la proportion de résidents noirs de Toronto. C'est pourquoi la Commission de services policiers de Toronto (CSPT) a commandé aux agents de police de recueillir et d'analyser des données liées aux cartes de contact, et d'examiner les tendances en matière de contact entre la police et les membres de la collectivité en général, y compris les jeunes issus de certaines communautés racialisées.

La collecte et l'analyse de données en lien avec les droits de la personne à des fins conformes au *Code* ne constituent pas en soi une infraction au *Code*, mais des questions de droits de la personne doivent être prises en compte. En mars 2013, la commissaire en chef Barbara Hall a écrit à la CSPT pour appuyer l'examen des cartes de contact et lui rappeler en même temps ses obligations en matière de droits de la personne.

Certains membres de la collectivité sont d'avis que les cartes de contact sont utilisées de façon discriminatoire en fonction de la race. Nous continuerons de conseiller le service de police de Toronto et la CSPT tout au long de leur initiative de collecte de ces données.

Pendant la période où j'ai travaillé à la Commission de services policiers, l'ampleur des réactions et des résistances face à ce que j'avais à dire était très intéressante, parce que franchement, je ne faisais que répéter ce qui avait toujours été dit et écrit par des universitaires et des criminologues qui en savaient beaucoup plus que moi sur le processus de maintien de l'ordre. Je n'ai fait que le dire tout haut.

Et ça m'a frappée, plus tard. Pourquoi y avait-il eu une telle résistance? Je me disais que n'importe quelle personne qui aurait dit ces choses à ma place aurait suscité le même genre de réaction. Quelqu'un d'autre a suggéré, et je me demande si c'était vrai, que les gens appréciaient d'autant moins ce que j'avais à dire que j'étais une femme et que j'étais une femme chinoise.

– Susan Eng, vice-présidente, services d'intervention, CARP

Le projet du service de police de Windsor franchit le cap des deux ans

À mesure que les collectivités de l'Ontario évoluent et prennent de l'expansion, les organisations qui leur procurent des services doivent s'adapter pour combler de nouveaux besoins. Ces dernières années, la CODP a élaboré une approche relative au changement organisationnel en matière de droits de la personne afin d'aider les organisations à éliminer les préjugés et la discrimination, et à devenir plus inclusives et plus aptes à pleinement respecter et faire valoir la dignité, la valeur et les droits de tous.

En mars 2013, la CODP s'est jointe au service de police de Windsor (SPW), à la Commission des services policiers de Windsor et au Collège de police de l'Ontario pour célébrer le deuxième anniversaire de leur collaboration. Dans le cadre de ce projet triennal, lancé en février 2011, les quatre organisations ont pour objectifs de cerner, d'éliminer et de prévenir toute discrimination au sein du service de police de Windsor, tant sur le plan de l'emploi que des services à la collectivité.

Les partenaires examinent les politiques et programmes existants, et élaborent des stratégies qui permettront de résoudre les préoccupations existantes ou potentielles en matière de droits de la personne. Les points saillants de la deuxième année incluent :

- un recensement en milieu de travail au SPW en 2012
- un programme de sensibilisation ethnique et culturelle destiné aux adolescents issus de diverses cultures, pour les intéresser à faire carrière dans le maintien de l'ordre
- une liste de contrôle des directives en matière de droits de la personne pour vérifier les aspects liés aux droits de la personne et veiller à ce que toutes les directives soient conformes au *Code des droits de la personne* de l'Ontario
- des consultations communautaires en janvier et mai 2012 sur les droits de la personne et le maintien de l'ordre
- un service d'interprétation par téléphone dans plus de 200 langues
- un recours accru au site Web et aux médias sociaux afin de promouvoir les communications en plusieurs langues et l'engagement envers les initiatives de promotion des droits de la personne et de la diversité
- l'embauche d'un étudiant chargé d'inspecter le niveau d'accessibilité du quartier général du service de police de Windsor
- l'élaboration d'une nouvelle politique et d'une nouvelle procédure sur la prise en compte des droits de la personne
- des séances de formation sur les principaux droits de la personne, l'accommodement, l'examen des politiques et la conception inclusive pour les membres du projet.

Je pense qu'il est important de reconnaître que, dans notre travail – dans le domaine des droits de la personne –, on ne connaît pas de victoires triomphales. [O]n se contente des applaudissements. Ce que je veux dire par là, c'est que c'est déjà fantastique d'obtenir de petits succès. Je le dis, parce que je sais que le travail que nous accomplissons ici permet petit à petit de réduire en poussière les obstacles, stéréotypes et autres barrières que les personnes mais aussi la société ont créés. Comme je le répète souvent, et c'est vrai sur tous les lieux de travail, nous sommes un microcosme de la société, et c'est pourquoi les attentes sociétales font partie des attentes organisationnelles.

– Andre Goh, directeur de l'unité de gestion de la diversité, service de police de Toronto

Changement organisationnel aux Services correctionnels : la Charte de projet des droits de la personne du MSCSC

Dans le rapport annuel de l'an dernier, nous avons présenté un rapport d'étape sur la première des trois années de la Charte de projet des droits de la personne entre les trois partenaires du projet : le ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (MSCSC), le ministère des Services gouvernementaux (MSG) et la CODP. Ce travail découle du règlement d'une plainte pour violation des droits de la personne déposée il y a longtemps par Michael McKinnon contre le MSCSC. Sa raison d'être est de soutenir les initiatives du MSCSC en matière de changement organisationnel lié aux droits de la personne, et de faire en sorte que le processus de changement traite des préoccupations qui intéressent le public.

Nous avons fait d'excellents progrès au cours de la dernière année

Depuis juillet 2012, les partenaires du projet y travaillent intensivement. Quatre sous-comités ont été créés pour aborder les domaines de l'emploi et des services à la clientèle. Ils sont chargés des dossiers suivants :

- reddition de comptes par tout le personnel sur l'acquittement de ses obligations en matière de droits de la personne
- recrutement, sélection, promotion et maintien en poste
- apprentissage
- gestion des plaintes.

Chacun de ces sous-comités s'est réuni pendant de dix à douze jours complets. Il a cerné les lacunes, les obstacles et les possibilités d'améliorations relatives aux droits de la personne, et mis de l'avant des recommandations et des initiatives pour atteindre ces objectifs de changements.

En raison de l'accent particulier du projet sur les besoins et préoccupations des employés et clients autochtones, un sous-comité consultatif sur les affaires autochtones a aussi été mis sur pied. Ce dernier s'est réuni plusieurs fois. Ses membres siègent aux autres sous-comités et apportent aux discussions une focalisation sur les besoins et préoccupations des Autochtones. Le sous-comité a livré ses commentaires sur les recommandations de tous les autres sous-comités et élabore un plan stratégique traitant des droits fondamentaux des employés et clients autochtones du MSCSC.

Chaque sous-comité compte de quinze à vingt membres représentant une grande variété de rôles et d'expériences au ministère, notamment du personnel de première ligne et des cadres. Le MSG et la CODP prennent aussi part à tous les sous-comités. Tous les membres ont reçu une formation aux droits de la personne avant que les sous-comités se réunissent, et ils ont reçu de l'information de base sur le projet à leur première rencontre. Le solide engagement des membres à l'égard des droits de la personne et la diversité de leurs expériences et de leurs perspectives ont été des plus utiles pour repérer les forces, les lacunes, les obstacles et les possibilités d'améliorations en lien avec les droits de la personne dans les services correctionnels, ainsi que pour proposer des solutions viables.

En outre, un groupe de travail sur la clientèle a été créé, lequel comprend des représentants des organismes communautaires. Son rôle est d'accroître la compréhension des préoccupations des clients du ministère liées aux droits de la personne.

Un groupe consultatif externe a aussi été établi, lequel comprend des experts externes en matière d'affaires autochtones, de droits de la personne et de changement organisationnel. Ce groupe consultatif donnera de précieux conseils aux parrains du projet.

Le groupe de travail sur l'évaluation élabore un plan d'évaluation du projet dans le but d'évaluer et de mesurer dans quelle mesure le projet a atteint ses objectifs, et quelle est l'efficacité des initiatives et recommandations des sous-comités.

Thèmes récurrents

Au cours des discussions en sous-comité, les membres ont soulevé de nombreux thèmes, notamment les suivants :

- Certains éléments du ministère respectent mieux les droits de la personne que d'autres.
- Beaucoup de travail sur les droits de la personne a été fait au ministère, mais il n'a pas toujours mené à des améliorations à long terme, systémiques ou élargies relativement à ces droits.
- Certains aspects de la culture organisationnelle du ministère (notamment un « code du silence » non officiel) peuvent rendre difficile pour les gens de soulever des questions touchant les droits de la personne ou d'y répondre.
- Les employés autochtones se trouvent souvent en nombre relativement faible dans les établissements de services correctionnels. Ils doivent surmonter des obstacles à leur inclusion, et peuvent être particulièrement vulnérables au harcèlement.
- Certains employés ont reçu une formation avancée aux droits de la personne alors que d'autres n'en ont reçu aucune. Une bonne partie de cette formation a focalisé sur la discrimination et le harcèlement au travail, et en particulier sur le processus des plaintes.
- Les niveaux de connaissance des droits de la personne varient au sein du ministère. On connaît mieux les droits fondamentaux des employés que ceux des clients du ministère.
- L'expression « droits de la personne » a une connotation négative pour beaucoup de gens au ministère parce qu'elle est étroitement liée au processus des plaintes.
- Bien qu'une perspective « droits de la personne » soit appliquée dans certains champs du travail du ministère, elle n'est pas appliquée systématiquement à toutes les politiques et pratiques ni aux cours de formation.
- La représentation démographique du personnel du ministère ne reflète pas entièrement la diversité de la population de la province ou des clients desservis par le ministère, en particulier parmi les cadres, et ce malgré plusieurs stratégies mises en place ces dernières années pour améliorer le recrutement, la sélection, la promotion et le maintien en poste.

Étapes suivantes

Les recommandations faites par les sous-comités sont en cours de précision, seront examinées et approuvées au cours de l'été 2013. La mise en œuvre des initiatives recommandées devrait commencer à l'automne et se poursuivre au-delà d'août 2014, date de fin prévue du projet.

Davantage de travail sera fait pour cerner les préoccupations des clients du MSCSC en matière de droits de la personne, et pour élaborer des projets visant à y répondre.

Champs de focalisation de la CODP

Le MSCSC (Services correctionnels) doit répondre de son propre processus de changement dans le cadre de ce projet, ainsi que de sa conformité avec le *Code*. Toutefois, la CODP continuera de fournir une expertise et des conseils pour influencer le changement. À mesure que le ministère entreprendra la mise en œuvre au cours de la dernière année prévue du projet, la CODP collaborera avec les partenaires du projet et les comités pour mettre l'accent sur plusieurs domaines qui augmenteront la probabilité que le projet donne lieu à des changements significatifs et durables :

- rendre les changements organisationnels liés aux droits de la personne au sein du MSCSC durables à long terme, et voir à ce que les ressources et l'expertise à long terme soient en place pour soutenir le changement

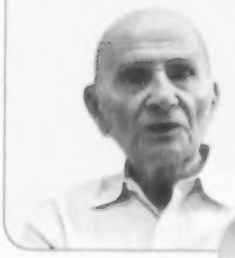
- renforcer la reddition de comptes en matière de rendement au chapitre des droits de la personne :
  - individuellement, afin que tous les cadres et employés sachent ce à quoi on s'attend d'eux quant au respect des droits fondamentaux des employés et des clients, et qu'ils soient constamment tenus responsables de la réalisation de ces attentes
  - au niveau de l'organisation, afin que le ministère : mette en œuvre les politiques, pratiques et procédures qui soutiennent constamment les droits fondamentaux des employés et clients; adopte des mesures claires de la réussite du changement organisationnel relatif aux droits de la personne; évalue régulièrement et efficacement son rendement en matière de droits de la personne; et agisse pour combler les lacunes
- établir un partenariat plus solide avec les agents de négociation pour promouvoir et maintenir une organisation préconisant le respect des droits fondamentaux des employés et clients du ministère
- éliminer les obstacles au respect des droits fondamentaux des employés et clients autochtones, et mettre en œuvre des stratégies pour assurer le respect de ces droits
- mettre en œuvre des stratégies efficaces pour lutter contre les environnements de travail et de service toxiques, de même que contre la culture organisationnelle permettant à ceux-ci de subsister
- s'assurer que tous les cadres et employés du ministère apprennent régulièrement comment appliquer les droits de la personne dans leur travail et leurs relations en milieu de travail, qu'ils sont constamment soutenus et qu'ils mettent en pratique ce qu'ils ont appris
- renforcer la concentration et l'action sur les droits de la personne des clients du ministère, afin que la dignité des clients s'identifiant aux motifs du *Code* soit respectée, que leurs besoins de logement trouvent réponse et que l'on satisfasse à leurs besoins de services réactifs
- collaborer avec le MSG, l'un des partenaires du projet, pour soutenir et faciliter les démarches du MSCSC visant à améliorer son rendement relatif aux droits de la personne dans des domaine systémiques tels que les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines (par exemple, le recrutement et la sélection du personnel, la prévention de la discrimination et du harcèlement au travail) et la collecte de données, et prendre d'autres mesures pour aborder et éliminer les obstacles discriminatoires.

Nous espérons continuer de collaborer efficacement avec le MSCSC et le MSG, et maintenir l'erre d'aller du projet vers un changement organisationnel durable relatif aux droits de la personne.

[S]i les défendeurs refusaient de coopérer, [Daniel Hill] réunissait une commission d'enquête pour procéder à une audience publique de la plainte. Dan gérait ces situations avec une perspicacité unique. Il se déplaçait dans la communauté où la discrimination avait eu lieu et appelait les gens à assister à l'audience publique de manière à ce que la salle soit comble.

Pour les auteurs d'actes de discrimination, rien de tel que d'essayer de défendre leurs politiques devant une salle d'audience remplie des membres du groupe minoritaire justement victime de cette discrimination. Pour ces auteurs, c'était une expérience salutaire. Les uns après les autres, ils cédaient immédiatement soit avant une audience, soit immédiatement après, ou en plein milieu.

– Alan Borovoy, ancien avocat général, Association canadienne des libertés



Accès des Sikhs de la Khalsa aux palais de justice de Toronto

Notre travail auprès des services de police et de sécurité inclut la sensibilisation des parties à l'importance de tenir compte des besoins de différents groupes. Grâce à notre intervention dans une affaire, les Sikhs qui désirent entrer dans un palais de justice de Toronto en portant le kirpan (représentation stylisée d'une épée) se heurtent dorénavant à moins d'obstacles aux termes d'un règlement intervenu en mai 2012 avec le service de police de Toronto, le CSPT et le ministère du Procureur général.

Ce règlement fait suite au dépôt de deux plaintes. La première, à laquelle la CODP a participé, portait sur le cas d'une femme qui devait participer à une sortie scolaire obligatoire au Programme d'aide aux victimes et témoins du palais de justice de l'ancien hôtel de ville et s'est vue refuser l'entrée au palais de justice par des agents parce qu'elle refusait d'enlever son kirpan. Elle a expliqué qu'un membre de la communauté Sikh ne pouvait pas dégainer son kirpan ou s'en séparer. Les agents du palais de justice ont insisté pour examiner le kirpan et ont décidé qu'il s'agissait d'une arme prohibée. De l'avis de la jeune femme, elle n'avait d'autre choix que de quitter.

La seconde cause mettait en scène un homme appelé à se présenter au palais de justice de l'avenue University pour assumer des fonctions de juré. Il a informé l'agent de police qu'il portait un kirpan et a pu entrer. Après le dîner, lorsqu'il a voulu entrer de nouveau, on lui a refusé l'accès et remis une note écrite qui disait « membre du juré portant le kirpan est excusé. Avisé de la tolérance zéro. »

Le service de police de Toronto s'est engagé à réviser ses procédures de façon à s'assurer que les membres pratiquants de la communauté Sikh puissent porter le kirpan dans les aires publiques des palais de justice, sous réserve d'une évaluation personnalisée des risques. Le SPT obtiendra aussi des conseils de la World Sikh Organization of Canada et de la CODP afin d'offrir aux agents en poste aux palais de justice une formation sur l'obligation d'accommodement des Sikhs qui portent le kirpan pour des motifs de croyance, aux termes du *Code*.

Les personnes qui portent le kirpan et désirent entrer dans un palais de justice de Toronto devront prendre les mesures suivantes :

- indiquer dès leur entrée à l'agent du palais de justice qu'elles appartiennent à la communauté Sikh de Khalsa et qu'elles portent un kirpan
- accepter de montrer qu'elles portent tous les accessoires associés à la religion Sikh, au besoin
- porter un kirpan dont la dimension totale, y compris le fourreau, ne dépasse pas 7,5 po. La taille maximale de la lame est de 4 po
- porter le kirpan sous les vêtements en tout temps au palais de justice, et faire en sorte qu'il n'est jamais facilement accessible.

La Division des services aux tribunaux du ministère du Procureur général collaborera aussi avec le SPT pour déterminer la meilleure façon d'exécuter les contrôles de sécurité à chacun des palais de justice de Toronto.

De son côté, Balpreet Singh, avocat à la World Sikh Organization of Canada, affirme que « cette mesure d'adaptation est une étape importante de la reconnaissance des besoins des Sikhs de la Khalsa et de l'accès de la communauté aux palais de justice de Toronto ».

« Le service de police de Toronto est heureux du travail collaboratif mené pour établir une procédure qui reconnaît les besoins et les droits de la communauté Sikh, ainsi que l'obligation d'assurer le maintien de palais de justice accessibles, où règne la sécurité », a conclu le chef de police adjoint par intérim, Jeff McGuire.

Évolution de notre compréhension de la croyance

À mesure que la population canadienne se diversifie, les questions liées à la croyance se manifestent de plus en plus souvent dans la sphère publique et peuvent créer des tensions et des conflits. Les organisations religieuses devraient-elles avoir droit de regard sur la vie sexuelle et les choix de vie de leurs employés? Est-ce que le végétalisme, l'humanisme éthique ou le pacifisme constitue une croyance? Est-ce que la direction d'une école a le droit de dire à un élève qu'il ne peut venir accompagné de son partenaire de même sexe au bal des finissants?

Ce ne sont là que quelques-unes des questions qu'examine la CODP dans le cadre de ses travaux de mise à jour de sa politique sur la croyance. Ce projet repose sur de vastes consultations auprès de représentants de groupes confessionnels, de membres de diverses communautés, d'universitaires, ainsi que d'avocats et d'intervenants du domaine des droits de la personne. Nous offrirons également la chance aux membres du grand public de partager leurs points de vue avec nous par des sondages en ligne, des entrevues, des groupes de discussion et d'autres types de rencontres.

Il faudra de deux à trois ans en tout pour achever ce projet qui, nous espérons, apportera des réponses à certaines des questions pressantes liées à la croyance, notamment :

- Quelles sont les obligations des employeurs à l'égard des fêtes religieuses de leurs employés non chrétiens? Doivent-ils leur donner des congés payés ou leur demander d'utiliser leurs jours de vacances?
- Quelles sont les obligations des hôpitaux à l'égard des exigences alimentaires fondées sur la religion des patients?
- À quel point les travailleurs peuvent-ils parler de leur foi en milieu de travail avant que cela ne porte atteinte aux droits de leurs collègues?
- Comment une personne peut-elle savoir si ses propos au sujet de la religion en milieu de travail ou lorsqu'elle fournit un service sont allés trop loin et constituent du harcèlement?
- La prière est-elle permise dans les écoles publiques durant les heures de classe?
- Où commence et où finit l'obligation d'accommodement des croyances et pratiques fondées sur la foi dans l'espace public?
- Devrait-on mettre à jour la définition de la croyance proprement dit et, dans l'affirmative, comment le fait-on?

En janvier 2012, la CODP a invité divers partenaires des milieux universitaires, juridiques et communautaires à soumettre de brèves communications en vue d'en discuter durant une séance de dialogue sur les politiques en partenariat avec la faculté de droit et l'initiative Religion in the Public Sphere de l'Université de Toronto. Les participants ont également été invités à soumettre des versions plus détaillées de leurs communications afin d'étoffer les points essentiels qu'ils souhaitaient faire valoir dans le débat sur la croyance.

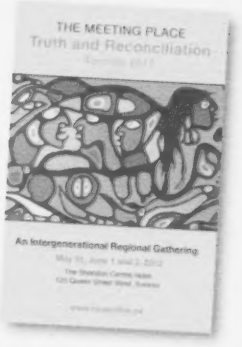
Plus tard en 2012, la CODP a publié les articles, en partenariat avec l'Université York et Irwin Law Inc. Ces articles offrent de nombreux renseignements sur les droits de la personne, la croyance, la liberté de religion et le droit, et adoptent des positions diverses fondées sur différentes perspectives. Ils servent de point de départ à notre démarche en vue d'élaborer une nouvelle politique sur la croyance qui tient compte de l'évolution des besoins et des réalités de l'Ontario d'aujourd'hui.

La prochaine étape consiste à élargir la discussion. Nous mettons la touche finale à un document de recherche et de consultation pour orienter la discussion et lancerons un sondage en ligne plus tard en 2013.

Mon père était un survivant de l'Holocauste [...] Et ma mère, qui était une chrétienne ontarienne fondamentaliste originaire d'une petite ville, possédait, quelles qu'en soient les raisons, un sens tout à fait inné de la justice. Et elle ne comprenait pas nombre des idées que ses [...] que même certains membres de sa famille pouvaient avoir concernant la race et l'inclusion. Et elle a épousé mon père, ce qui évidemment, était plutôt radical à l'époque. De son côté mon père, de même que sa mère, souffrait énormément des conséquences d'avoir été un enfant caché et d'avoir perdu toute sa famille.

– Wendy Cukier, vice-présidente, Recherche et innovation, Université Ryerson

Affaires autochtones : des droits de la personne à la vérité et à la réconciliation



Il faut aborder les questions de droits fondamentaux des Autochtones en Ontario. La CODP cherche à obtenir les commentaires de membres de la communauté autochtone sur les questions de droits de la personne qui les concernent. Par exemple, notre comité d'orientation sur les affaires autochtones établit des relations et développe nos connaissances de manière à ce que nous élargissions nos activités.

Nous sommes fiers de notre partenariat avec la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR). La CVR a été créée par suite de la *Convention de règlement relative aux pensionnats indiens* de 2007. Elle a pour mandat d'informer toute la population canadienne sur ce qui s'est passé au cours des 150 années d'existence des pensionnats, de guider et d'inspirer un processus de réconciliation s'appuyant sur une compréhension et un respect mutuels. En 2012, Barbara Hall a été nommée témoin honoraire de la CVR, et nous avons collaboré à la tenue de certains événements importants.

En juin 2012, Barbara Hall et les commissaires Maggie Wente et Larry McDermott ont animé une séance à « The Meeting Place », une rencontre intergénérationnelle régionale de deux jours. Animé par une coopérative d'organisations autochtones et de soutien, cet événement visait à « encourager le respect, l'éducation et l'engagement à l'égard du système des pensionnats indiens ». Au cours d'une séance intitulée *Droits de la personne en Ontario : des droits à la réconciliation*, nous avons fourni de l'information sur le *Code des droits de la personne*, le système ontarien des droits de la personne, et la façon dont la CODP peut jouer un rôle dans la réconciliation. Nous avons demandé aux gens de poursuivre la conversation avec nous, en nous faisant connaître d'autres façons de favoriser la réconciliation et le respect pour les peuples autochtones de l'Ontario.

En août 2012, la CODP a établi un partenariat avec la CVR pour présenter l'événement *Shared Perspectives, An Evening of Reconciliation* dans le cadre du festival Planet IndigenUS au Centre Harbourfront de Toronto. Cet événement a mis en vedette le président de la CVR, le juge Murray Sinclair, des performances de danseurs et de tambourinaires des communautés autochtone et noire, et un dialogue d'auteurs entre les écrivains-conteurs Itah Sadu et Richard Wagamese, animé par la journaliste Shelagh Rogers.

Cet événement a étendu la conversation sur la réconciliation entre les communautés autochtones et d'autres communautés canadiennes racialisées.

Photo de Priscilla Goulais

Barbara Hall a participé aux discussions sur les questions de droits de la personne touchant les Premières Nations au siège social de l'Union of Ontario Indians situé dans la Première Nation de Nipissing près de North Bay. De gauche à droite : Melvin McLeod, chef des ressources humaines, Première Nation de Nipissing; Barbara Hall; Maurice Switzer, directeur des communications, Union of Ontario Indians; Nancy Potvin, chef de programme, North Bay Indian Friendship Centre; Fred Bellefeuille, directeur des services juridiques, Union of Ontario Indians.

Le groupe est photographié en présence de la ceinture wampum de la chaîne d'alliance échangée avec les Britanniques en juillet 1764 lors du Congrès du traité de Niagara. En acceptant le Wampum et les nombreux présents et promesses de la Couronne du Canada, les peuples autochtones de la région des Grands Lacs ont donné leur accord à la Proclamation royale de 1763, qui leur reconnaissait le statut de nations, de peuples ayant des droits inhérents. Ces droits font l'objet d'une mention précise à l'article 35 de la *Constitution du Canada*.

Mise en valeur de l'habileté plutôt que du handicap

Compte tenu du fait que le handicap constitue le principal motif de plaintes en droits de la personne, la CODP poursuit son travail en vue d'apporter des changements systémiques au bénéfice des personnes handicapées de l'ensemble de l'Ontario. Nous n'aurons réussi que lorsque tout le monde pourra mettre ses habiletés à profit, plutôt que de traîner de l'arrière en raison d'un handicap. Au cours de la dernière année, nous avons posé une variété de gestes, du fait de critiquer des règlements gouvernementaux à celui d'intervenir devant la Cour Suprême du Canada, en passant par la sensibilisation des employeurs, fournisseurs de services et membres du public.

Amélioration du Code du bâtiment

Dans le cadre de son travail de mise en œuvre de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), le gouvernement de l'Ontario propose de modifier les exigences du Code du bâtiment de l'Ontario en matière d'accessibilité. Les modifications touchent un certain nombre de domaines dont les rénovations, les voies de déplacement, l'accès à la verticale, l'aménagement et la construction adaptables, les alarmes incendie visuelles, les toilettes, ainsi que l'utilisation du matériel et des ressources d'éducation.

Au fil des ans, chaque nouvelle édition du Code du bâtiment a accru l'accessibilité, tendance que poursuit cette version. Dans son mémoire de mars 2013 au ministère des Affaires municipales et du Logement sur les changements proposés, la CODP faisait part de préoccupations persistantes et émettait des recommandations en vue de promouvoir davantage l'accessibilité.

Les points saillants des recommandations incluent ce qui suit :

- au moins certains travaux de modernisation devraient être exigés dans des délais spécifiques, comme l'introduction graduelle de salles de bains accessibles dans les chaînes de restaurant, le long d'une voie de déplacement sans obstacle menant

à l'entrée principale. Les exigences en matière d'accessibilité actuelles et proposées n'entrent en vigueur que lorsque l'organisation assujettie à des obligations décide d'entreprendre des constructions nouvelles, des rénovations importantes ou un changement d'usage d'un bâtiment ou d'une partie d'un bâtiment

- la proposition visant à accroître de 10 à 15 % la proportion d'habitations accessibles dans les immeubles à logements multiples peut être inadéquate, et doit être examinée davantage
- des alarmes incendie visuelles et des systèmes visuels de notification en cas d'urgence devraient être installés chaque fois qu'un système d'alarme incendie ou de notification en cas d'urgence est requis.

Amélioration de l'accessibilité à l'extérieur

En octobre 2012, nous avons transmis au ministère des Services sociaux et communautaires un mémoire sur les changements proposés aux Normes d'accessibilité intégrées (NAI) prévues aux termes de la LAPHO.

Ces changements incluent la modification des normes existantes et l'introduction de nouvelles normes d'accessibilité au milieu bâti pour la conception des espaces publics extérieurs (sentiers récréatifs, voies accessibles menant à une plage, escaliers, rampes de bordure, signalisation piétonnière, aires de jeu, stationnements, comptoirs de service et autres).

Nous avons constaté des lacunes importantes et formulé des recommandations. Par exemple :

- appliquer les normes aux petites organisations
- imposer les exigences plus rapidement et réduire les délais accordés pour s'y conformer pour veiller à ce qu'aucun nouvel obstacle ne soit créé
- établir une obligation directe de maintien en bon état des éléments d'accessibilité et de transmission d'information sur leur interruption
- prévoir des pentes et rampes accessibles en cas de dénivellation
- inclure des indications concernant l'utilisation d'éléments de texte à couleur contrastante et de caractères pleins, et le type de texte et de caractères aux exigences relatives à la signalisation, et étendre ces exigences à la signalisation électronique
- exiger directement que des bateaux de trottoir et bordures arasées soient fournis, là où la situation le justifie
- appliquer les normes aux installations des employeurs et autres stationnements de véhicules à usage particulier
- ne pas limiter aux étudiants la capacité de demander des ressources bibliothécaires et éducatives accessibles.

Chaque jour, les personnes handicapées sont confrontées à d'énormes obstacles systémiques. Si on en avait tenu compte lorsque le système de communication, le bâtiment ou encore les systèmes d'emploi ont été mis en place, on aurait pu y remédier à faible coût. Mais comme on ne s'est pas du tout penché sur l'inclusion des personnes handicapées au stade de la planification, on se retrouve subitement avec un bâtiment qui n'est accessible que par une volée d'escalier, par le quai de chargement situé à l'arrière où l'on trouve aussi les poubelles, etc.

– David Baker, associé principal de Bakerlaw

Accroissement de l'accessibilité des élections

Trop souvent, des obstacles physiques empêchent les gens de voter, de se prononcer sur leurs gouvernements et d'y jouer un rôle. Depuis plusieurs années, la CODP a fait pression pour que des changements soient apportés au processus électoral de l'Ontario, pour le rendre plus accessible aux personnes handicapées. Nous avons poursuivi ce travail en 2012, en rencontrant les responsables d'Élections Ontario et en les conseillant sur les méthodes de vote de rechange par Internet ou téléphone.

Dans un mémoire de décembre, nous nous sommes prononcés en faveur de ces méthodes de vote accessibles et des huit principes électoraux établis par Élections Ontario : accessibilité, un électeur/un vote, authentification des électeurs et autorisation du vote, prise en compte des suffrages exprimés par des électeurs admissibles uniquement, vérifiabilité au cas par cas, confidentialité, validation des résultats et disponibilité du service.

Le principe électoral d'« accessibilité » reconnaît que les personnes handicapées devraient être capables de voter sans assistance. Ce principe devrait également englober les principes suivants de droits de la personne : conception inclusive, respect de la dignité et prise en compte des besoins individuels. La conception inclusive signifie que l'objectif idéal devrait être de permettre à autant de personnes que possible, handicapées ou non, d'utiliser la même technologie de vote et les mêmes procédures (sur place ou à distance), tout en reconnaissant que certaines personnes handicapées pourraient tout de même avoir besoin de mesures d'adaptation différentes.

Nous avons également discuté du fait que les autres principes électoraux ont des répercussions sur les personnes handicapées. Par exemple, les mécanismes et procédures de vote doivent permettre aux électeurs handicapés de vérifier leur choix de vote eux-mêmes et en toute confidentialité. La disponibilité des services et leur facilité d'utilisation devraient également être les mêmes pour les personnes handicapées. Ces électeurs devraient être en mesure de voter en utilisant un équipement facile d'accès le jour des élections, pas seulement lors du vote par anticipation. Dans un monde idéal, les personnes handicapées auraient également la possibilité d'utiliser une technologie de vote à distance le jour des élections.

Parmi nos autres recommandations à Élections Ontario figurent :

- modifier les dispositions de la *Loi électorale* pour permettre l'utilisation de matériel de vote accessible sur place le jour de l'élection, et pas uniquement durant la période de vote par anticipation
- maximiser l'utilisation de preuves d'identité inclusives et accessibles (p.ex. les méthodes qui se fondent uniquement sur un processus d'inscription postale sur papier peuvent créer des obstacles pour les personnes ayant une déficience visuelle, un handicap d'apprentissage ou d'autres types de handicap)
- concevoir l'interface du site Web en vue du vote par Internet d'une façon inclusive et conforme aux normes internationales pour l'accessibilité des contenus Web
- mettre à l'essai ces formes de technologie de vote à distance dans les meilleurs délais et, si possible, lors des prochaines élections partielles
- après la période pilote, mener un sondage auprès des électeurs handicapés et des électeurs non handicapés pour savoir ce qu'ils ont pensé de ces technologies et si elles leur ont causé des obstacles
- réduire les délais accordés pour mettre en place davantage de technologies accessibles, éliminer la règle voulant qu'on mette uniquement à l'essai des méthodes de rechange durant les élections partielles pour faire plutôt l'essai de nouvelles méthodes durant les élections générales, dans certaines circonscriptions choisies
- éliminer les obstacles de longue date à l'accessibilité auxquels se heurtent les personnes handicapées, que ce soit en tant qu'électeurs, que personnes souhaitant poser leur candidature ou que candidats, à toutes les étapes du processus électoral (p.ex. installations, réunions, débats et information non accessibles durant la période de nomination ou la campagne électorale).

La CODP continuera de fournir des conseils et d'encourager la création d'un processus électoral plus accessible pour les Ontariennes et Ontariens handicapés.

Surmonter les obstacles d'ordre économique : *Garrie v. Janus Joan et. al.*

Les personnes handicapées font également face à d'importants obstacles d'ordre économique. La CODP est intervenue dans une affaire devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, dans le cadre de laquelle on demandait que soit réexaminée une décision de ne pas accorder de compensation salariale à une femme. Atteinte de déficience intellectuelle, la femme travaillait en compagnie de collègues qui n'avaient pas de déficience, et faisaient le même emploi. Or, ces personnes gagnaient le salaire minimum, tandis qu'elle ne touchait que 1 $/h. Dans un premier temps, le TDPO avait jugé que la mise à pied de la plaignante était discriminatoire, mais n'avait pas pris en compte sa perte de salaire parce qu'il n'était pas d'avis qu'elle avait subi de discrimination soutenue sur le plan salarial. Le TDPO a accepté de réexaminer l'affaire, et devrait rendre une décision sur l'allégation de discrimination relative au salaire.

Éducation de qualité pour tous : *Moore v. British Columbia (Education)*

Dans le cadre de cette cause, portée devant la Cour suprême du Canada, un élève atteint d'une dyslexie grave alléguait qu'il avait été victime de discrimination en matière de services éducatifs parce qu'il n'avait pas reçu les mesures d'adaptation appropriées pour compenser sa dyslexie grave. Nous sommes intervenus pour plaider que, dans les codes des droits de la personne, la catégorie des « services » devrait être interprétée libéralement et que, pour démontrer qu'il y a eu discrimination, les personnes qui requièrent des mesures d'adaptation en raison d'un handicap ne doivent pas être tenues de démontrer qu'elles ont reçu un traitement moins favorable que d'autres personnes nécessitant des mesures d'adaptation.

Dans sa décision de novembre 2012, la Cour a adopté nos arguments et jugé que Jeffrey Moore avait droit à un accès véritable à la même éducation que l'ensemble des élèves. Pour démontrer qu'il s'agissait de discrimination, le plaignant a pu comparer les services qu'il avait reçus à ceux auxquels tous les élèves avaient eu droit, et non aux services reçus par d'autres étudiants handicapés. La Cour a confirmé l'obligation d'accommodement jusqu'au point de préjudice injustifié. Elle a déterminé que Jeffrey Moore n'avait pas eu droit à des mesures d'adaptation suffisantes pour lui donner un accès égal au système d'éducation. Puisqu'il n'avait pas examiné comment gérer ses finances tout en fournissant des mesures d'adaptation aux élèves handicapés, le conseil scolaire n'a pas pu démontrer que son manque d'accommodement était justifiable. Nous travaillons avec les personnes handicapées pour utiliser cette décision afin de favoriser l'éducation inclusive.

Travailler ensemble : Formation en ligne gratuite sur les exigences de la LAPHO

La *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) exige que tous les employeurs et tous les employés de l'Ontario suivent la formation sur la LAPHO et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario dans les prochaines années.

Pour les aider, nous nous sommes associés, au début de 2013, avec la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario afin de créer un programme de formation sur vidéo. *Travailler ensemble : Le Code des droits de la personne de l'Ontario et la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* est un dessin animé qui traite de la Loi. Ses sections sont :

- le *Code*
- comprendre l'obligation de tenir compte des besoins
- application des principes relatifs aux droits de la personne
- respect et exécution

Le programme de 20 minutes inclut :

- une vidéo disponible en versions Flash et HTML
- des versions imprimées, audio seulement et ASL/LSQ, et des transcriptions
- un quiz pour tester l'apprentissage

Le programme s'adresse à tous les employés de la fonction publique de l'Ontario; quiconque souhaite suivre la formation n'a qu'à cliquer sur le lien. *Travailler ensemble* est offert sur le site Web de la CODP à l'adresse www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/travailler-ensemble-le-code-des-droits-de-la-personne-de-l%E2%80%99ontario-et-la-loi-de-2005-sur-l.

Aller de l'avant avec l'apprentissage en ligne

Durant l'année, nous avons poursuivi la publication de nos programmes d'apprentissage en ligne dans différentes langues. Nous avons notamment ajouté des versions en vietnamien et en portugais aux versions anglaise, française, arabe, espagnole, italienne et coréenne. Nous continuons d'améliorer nos modules *Droits de la personne 101* et travaillons à la conception de nouveaux modules qui feront un survol de certains problèmes importants en matière de droits de la personne, dont :

- l'obligation de tenir compte des besoins
- les mesures d'adaptation à l'intention des personnes handicapées
- les droits de la personne contradictoires
- l'élimination de l'obstacle de l'« expérience canadienne »

L'étude du module *Droits de la personne 101* est souvent utilisée comme réparation d'intérêt public. Il suffit d'un clic de la souris pour accéder à l'éducation sur les droits de la personne dont on a besoin.

En quête de toit

LA CODP a poursuivi son travail en vue d'éliminer la discrimination en matière de logement. Comme durant les années précédentes, nous avons collaboré avec certaines municipalités, questionné les méthodes d'autres, diffusé notre message sur le logement à l'échelle de l'Ontario au moyen de séances d'éducation publique et d'allocutions de notre commissaire en chef, et exhorté le ministère des Affaires municipales et du Logement à inclure une perspective des droits de la personne dans ses lignes directrices stratégiques.

Mémoire relative au « plan directeur » des municipalités

Tous les cinq ans, le ministère des Affaires municipales et du Logement (MAML) de l'Ontario met à jour sa Déclaration de principes provinciale (DPP) relative à l'aménagement du territoire. La DPP présente les attentes et fournit des directives aux municipalités relativement à la *Loi sur l'aménagement du territoire*. L'examen de la DPP est en cours.

LA DPP est le plan directeur que doivent suivre les municipalités. L'ajout d'une perspective de droits de la personne peut donner lieu à des améliorations systémiques importantes avant que ne survienne de la discrimination.

En novembre 2012, la CODP a transmis un second mémoire sur l'examen de la DPP. Nous étions heureux de constater que des modifications avaient été apportées à la DPP pour protéger davantage les droits de la personne, y compris des changements qui donnaient suite à nos observations originales. Parmi les changements positifs apportés figurent :

- la reconnaissance de l'importance de consulter les communautés autochtones lorsque des questions d'aménagement pourraient se répercuter sur leurs droits et intérêts
- l'inclusion du logement abordable aux éléments jugés nécessaires au maintien d'une communauté sûre et en santé, où il fait bon vivre
- le maintien de la reconnaissance du besoin d'accroître l'accès des personnes handicapés
- l'ajout de la mention selon laquelle les efforts des offices d'aménagement en matière de protection du patrimoine culturel et des ressources archéologiques devraient tenir compte des intérêts des communautés autochtones
- la mise en œuvre de la DPP d'une façon qui reconnaît et affirme les droits ancestraux et droits issus de traités existants des communautés autochtones
- la modification des définitions de « ressources du patrimoine bâti » et « paysages du patrimoine culturel », afin qu'elles reconnaissent la valeur que peuvent accorder les communautés autochtones à ces éléments.

L'un des principaux obstacles rencontrés par les personnes à la recherche d'un logement qui nous appellent concerne la perception stéréotypée qu'ont les propriétaires des personnes à faible revenu et des bénéficiaires de l'aide sociale [...] Les familles avec des enfants, et notamment les familles nombreuses, ont beaucoup de mal à trouver un logement. Soit elles ont trop d'enfants pour l'appartement, soit le propriétaire s'inquiète du bruit que les enfants feront et il refusera de leur louer l'appartement.

– John Fraser, ancien directeur général, Centre pour les droits à l'égalité au logement

Bien qu'il s'agisse là de changements positifs, nous avons constaté d'importantes lacunes dans la DPP. La DPP demeure déficiente en ce qui a trait à la reconnaissance générale des droits de la personne et à la reconnaissance du fait que l'aménagement du territoire peut entraîner de la discrimination à l'endroit de nombreux groupes protégés aux termes du *Code* qui se sont toujours heurtés à de la discrimination et à d'autres obstacles socio-économiques.

De plus, la DPP ne procure pas assez d'orientation pour régler les questions de droits de la personne associées actuellement à l'aménagement du territoire et aux litiges connexes. La CODP a également contesté des mesures d'aménagement fondées sur de l'opposition discriminatoire de quartier (aussi appelée syndrome « pas dans ma cour »), des règlements municipaux exigeant une distance de séparation minimale entre les foyers de groupe, les meublés ou d'autres types de logements, et d'autres types de « zonage de personnes », y compris des restrictions imposées aux cliniques de méthadone ou aux logements étudiants, qui excluent certains groupes en raison de handicaps, de l'âge ou d'autres motifs prévus au *Code*.

La CODP continue d'intervenir dans des affaires portées devant le TDPO et la Commission des affaires municipales de l'Ontario (CAMO), et impliquant des municipalités, mais le recours à des tribunes judiciaires n'est pas l'option que nous préférons utiliser pour éliminer la discrimination en matière de zonage et d'aménagement du territoire. D'ailleurs, lorsqu'une cause se retrouve enfin devant un tribunal judiciaire ou administratif, les personnes visées, qui souhaitaient vivre dans un quartier ou une collectivité, ont déjà subi le préjudice. Notre objectif est plutôt d'éviter dès le début qu'il y ait préjudice.

Pour de nombreuses municipalités, l'établissement d'un lien entre les droits de la personne et l'aménagement du territoire est un concept relativement nouveau. C'est pourquoi il est essentiel de tenir compte des exigences en matière de droits de la personne dans l'outil que les municipalités consultent en premier, soit la DPP.

Au cours de la dernière année, nous nous sommes employés à transmettre notre guide sur les droits de la personne et la planification municipale, intitulé *Dans la zone*, aux municipalités, planificateurs et défenseurs des droits. Ce guide offre aux municipalités des renseignements sur leurs obligations juridiques et sur les pratiques exemplaires qu'elles peuvent adopter lorsqu'elles prennent des décisions en matière de zonage et de planification. Il montre aussi aux municipalités comment faire progresser les droits de la personne en utilisant les outils qu'elles ont déjà à leur disposition pour appuyer et étendre le logement abordable, comme ceux dont fait état le guide *Outils pour le développement du logement abordable* du ministère des Affaires municipales et du Logement. Le guide du ministère offre un complément à *Dans la zone*, mais serait d'autant plus précieux s'il traitait des obligations des municipalités en matière de droits de la personne.

Vous trouverez nos recommandations détaillées à propos de la DPP sur notre site Web, à l'adresse : www.ohrc.on.ca/fr/examen-de-la-d%C3%A9claration-de-principes-provinciale-relative-%C3%A0-l%E2%80%99am%C3%A9nagement-du-territoire-men%C3%A9e-par

La création de collectivités fortes, d'un environnement sain et propre, et d'une économie vigoureuse passe obligatoirement par la promotion et la protection des droits de la personne. Nous espérons que la province de l'Ontario publiera bientôt une DPP qui tient compte des objectifs en matière de droits de la personne afin que nous puissions ensemble travailler à la promotion des droits de la personne de l'ensemble de la population ontarienne, dont les droits en matière de logement.

Coup d'œil sur le zonage à Toronto

Nous avons continué d'intervenir dans une cause portée devant le TDPO par la Dream Team, un groupe de personnes aux prises avec des problèmes de maladie mentale qui conteste les exigences de distances de séparation minimales imposées par la Ville de Toronto aux foyers de groupe.

Pour appuyer notre position, nous avons formulé des commentaires à plusieurs reprises sur le nouveau règlement de zonage de la Ville fusionnée et envoyé une délégation devant le comité d'aménagement du territoire et de gestion de la croissance de la Ville. Nous nous préoccupons du fait que l'ancien et le nouveau règlements de zonage ne soient pas conformes au *Code* ni à la charte du logement de la Ville pour les raisons suivantes :

- ils exigent des distances de séparation minimales entre les foyers de groupe
- ils n'autorisent pas les maisons de chambres dans la plupart des régions de Toronto.

L'expert en planification de la Ville, Sandeep K. Agrawal, a examiné certaines des questions de droits de la personne soulevées par la CODP du point de vue de l'aménagement du territoire. Ses recommandations reprenaient la position que la CODP et les groupes communautaires ont adoptée, à savoir qu'il n'y a aucune justification d'un point de vue de l'aménagement du territoire au maintien des distances de séparation minimales (DSM) applicables aux foyers de groupe, et qu'il faudrait les supprimer.

M. Agrawal s'est également demandé si la suppression des distances de séparation minimales causerait un préjudice injustifié, qui constitue parfois une défense invoquée contre des plaintes pour discrimination. Il est parvenu à la conclusion que la suppression des distances de séparation minimales pour les foyers de groupe ne causerait pas de préjudice injustifié, et en fait, qu'elle réduirait le préjudice qui existe déjà dans le processus de planification de la Ville.

Nos efforts se poursuivent. Bien que la Ville ait indiqué qu'elle passerait ces questions en revue dans un rapport d'octobre 2013, ces restrictions ont des répercussions bien réelles et profondes sur de nombreux groupes protégés par le *Code* et tout retard ne ferait qu'aggraver la situation. Nous continuerons d'intervenir devant le TDPO dans ce dossier et de militer en faveur de l'apport de changements dès maintenant.

Lynwood Charlton – cesser l'exclusion des personnes aux prises avec des troubles mentaux

Quand la Ville de Hamilton a rejeté sa demande en vue de déménager son établissement abritant huit adolescentes aux prises avec des troubles mentaux, le centre Lynwood Charlton a porté la décision en appel devant la CAMO et nous sommes intervenus. La CODP a demandé à la CAMO d'être nommée partie à l'affaire, principalement parce que nous croyons que le fait d'appliquer une « distance de séparation radiale » de 300 mètres entre les foyers de groupe constitue du « zonage de personnes » discriminatoire aux termes du *Code des droits de la personne* et de la *Loi sur l'aménagement du territoire*.

La CODP s'est toujours opposée aux distances de séparation arbitraires qui ont souvent pour effet de limiter les possibilités de logement de groupes vulnérables de l'ensemble de l'Ontario. Elles constituent selon nous des obstacles systémiques devant être éliminés.

Dans une décision d'octobre 2012, la CAMO nous a accordé la qualité de partie à l'affaire. L'audience a débuté en mars 2013 et nous attendons une décision provisoire sur les questions d'aménagement avant de passer au volet de l'audience traitant des droits de la personne.

Enquêtes relatives aux permis autorisant les logements locatifs

La délivrance de permis autorisant les logements locatifs est un concept relativement nouveau. Les municipalités ont le pouvoir de délivrer des permis et de réglementer diverses formes de logement locatif depuis 2007 seulement. Plusieurs municipalités, particulièrement celles qui comptent des collèges et universités, ont adopté ou envisagent d'adopter des règlements sur la délivrance de permis autorisant les logements locatifs.

La CODP a communiqué avec plusieurs municipalités concernant ces règlements, notamment les villes d'Oshawa, de North Bay, de Waterloo et de Windsor. Nous avons soulevé des préoccupations concernant les distances de séparation minimales, les plafonds imposés au nombre de chambres à coucher, les normes de surface de plancher brute, l'application des règlements dans certains secteurs de la municipalité seulement et d'autres questions qui semblent cibler certains groupes protégés par le *Code* ou entraîner un traitement différentiel à l'égard de ces groupes.

En mars 2012, nous avons lancé deux enquêtes d'intérêt public sur les règlements municipaux relatifs à la délivrance de permis de logements locatifs de North Bay et Waterloo. Ces enquêtes nous ont permis d'examiner plus attentivement les pratiques relatives à l'octroi de permis, d'en cerner les effets discriminatoires possibles sur les groupes protégés par le *Code*, de trouver des solutions éventuelles et de suggérer aux municipalités des façons d'élaborer des règlements relatifs à la délivrance de permis qui respectent et protègent les droits de la personne des locataires.

Au cours de la dernière année, nous avons effectué des sondages en ligne à l'intention de locataires, de locateurs, de groupes communautaires, de défenseurs des droits et de fournisseurs de services dans les régions de North Bay et de Waterloo, mené des entrevues de suivi auprès de certains des répondants et rencontré des groupes d'étudiants à North Bay. Nous avons également examiné les documents sur lesquels s'est fondée chaque ville pour élaborer ses règlements. Le processus reposait sur des communications avec le personnel de chaque ville à intervalles réguliers.

Nous avons produit des rapports provisoires, que nous avons transmis aux deux villes pour obtenir leurs commentaires avant de les rendre publics. Nous les publierons en mai 2013, accompagnés d'un nouveau guide sur les droits de la personne et les permis autorisant le logement locatif. Le guide inclura des pratiques prometteuses à adopter et des mesures à éviter afin de faire en sorte que la délivrance de permis autorisant le logement locatif respecte les droits de la personne, et présentera des aspects des règlements de diverses municipalités, dont North Bay et Waterloo.

Au cours des études récentes menées par le CERA, nous avons étudié la fréquence de la discrimination envers les personnes ayant une déficience mentale reconnaissable et nous avons constaté que, parmi tous les groupes que nous analysions, elles étaient les plus susceptibles d'être victimes de discrimination.

– John Fraser, ancien directeur général, Centre pour les droits à l'égalité au logement

Santé mentale et dépendance – stéréotypes et discrimination

Présentation des détails de *Parce qu'on importe!* à l'Université Ryerson de Toronto.

« Les préjugés sur la maladie mentale en milieu de travail abondent encore. Pendant les 40 années de ma carrière, j'ai dépensé plus d'énergie à cacher mes troubles mentaux qu'à promouvoir mon avancement. »

« Vingt ans sans emploi, c'est trop long, surtout quand j'étais capable de travailler tout ce temps-là. »

« Mon mari a appelé une ambulance pour me conduire à l'hôpital; il se préoccupait de mon bien-être et ne pouvait pas m'y amener lui-même. J'y suis allée de plein gré. Maintenant, mon casier judiciaire aux fins du recrutement dans le secteur des personnes vulnérables indique « appréhendée aux termes de la *Loi sur la santé mentale* », sans aucune autre explication [...] ma dépression d'il y a cinq ans ne fait en rien de moi un risque pour les clients vulnérables. »

« Or, les gestionnaires devraient lancer comme message "comment puis-je vous aider à bien faire le travail pour lequel vous avez été embauché" plutôt que "comment puis-je vous protéger pour ne pas que vous en faisiez trop". »

« Je trouve parfois que les services de santé mentale sont très spécifiques. Si vous ne cadrez pas exactement dans la catégorie des services offerts, vous passez par les mailles du filet et n'obtenez pas les services dont vous avez besoin. »

« Après ma chirurgie, le chirurgien m'a dit : "Si j'avais su que tu étais fou, je ne t'aurais pas opéré". »

« J'ai travaillé au sein [du personnel ambulancier paramédical] de services d'urgence et ces gens-là dénigrent beaucoup les personnes qui ont des troubles mentaux. À l'heure du lunch, ils parlaient d'aller chercher une autre "folle" ou un autre "dopé". Et ce sont des intervenants de première ligne. »

« Le conseil scolaire a dit que la santé mentale ne le concernait pas, immédiatement après qu'un autre garçon ayant des besoins particuliers se soit suicidé l'année dernière. »

« Je crois que les gens pensent que je fais semblant parce que mon handicap n'est pas visible. Ça me coûte tellement de devoir me battre pour obtenir ces mesures que je finis habituellement par abandonner le cours, et je me retrouve avec encore plus de retard à l'école. »

« Une intervenante de la société d'aide à l'enfance m'a déjà dit : "Mais vous avez un trouble bipolaire. Comment pouvez-vous élever des enfants?" Cette même intervenante a admis qu'elle ne croyait pas que les personnes ayant une maladie mentale pouvaient être parents. »

« J'avais désespérément besoin d'un médecin, mais quand j'ai rempli le formulaire, elle m'a dit qu'elle n'acceptait pas de patients qui avaient une maladie mentale. J'ai dû la prier de m'accepter et promettre de venir uniquement une fois par année, pour subir un examen général et renouveler mon ordonnance de pilule contraceptive. »

Voici quelques exemples de récits d'expérience contenus dans *Parce qu'on importe!*, le rapport de la CODP relatif à sa consultation sur les droits de la personne, les troubles mentaux et les dépendances. Publié en septembre 2012, ce rapport fait état de ce que révèle la plus vaste consultation stratégique à l'échelle de l'Ontario jamais entreprise par la CODP (nous avons reçu plus de 1 500 soumissions verbales et écrites) et établit bon nombre de recommandations clés et d'engagements de la CODP visant à régler des questions de droits de la personne auxquelles se heurtent les personnes aux prises avec des troubles mentaux ou des dépendances.

Selon les participants à la consultation, la discrimination en matière de logement, d'emploi et de services est courante. Ils nous ont dit que des stéréotypes et attitudes sociétales négatives sont ancrés dans les lois, politiques et pratiques organisationnelles, et attitudes personnelles.

Nous avons déterminé que de nombreuses organisations pourraient ne pas comprendre comment respecter leurs obligations de prévenir et de régler les cas de discrimination aux termes du *Code des droits de la personne*. En même temps, beaucoup de personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou des dépendances ne savent pas comment le Code les protège de la discrimination fondée sur des motifs de handicap. On nous a aussi appris que les gens avaient des difficultés à faire respecter ces droits.

Des facteurs sociétaux peuvent créer des conditions propices à l'exclusion et à la discrimination. La pauvreté est un obstacle réel. Les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou des dépendances sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un revenu faible que les personnes ayant d'autres handicaps ou n'ayant aucun handicap. Cela réduit l'accès au logement, aux services et aux possibilités d'emploi.

Le rapport reflète le vécu et la perspective de centaines de personnes aux prises avec des troubles mentaux et des dépendances, ainsi que ceux de personnes qui interviennent en leur nom, d'employeurs, de fournisseurs de logements et de services, et d'autres groupes. L'élimination des obstacles discriminatoires exige un effort concerté de la part des décideurs, des législateurs et des institutions publiques et privées.

Parce qu'on importe! contient 54 recommandations pour le gouvernement et des organisations de l'ensemble de l'Ontario. Par exemple, les municipalités devraient passer en revue leurs règlements de zonage et règlements sur les permis autorisant les logements locatifs pour veiller à ce qu'ils ne réservent pas un traitement particulier aux logements pour personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou des dépendances, comparativement aux autres types de logement. Nous avons demandé au gouvernement de l'Ontario de respecter ses obligations aux termes de la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées*.

Le rapport prend également 26 engagements en vue d'orienter les activités de la CODP. Nous créerons une politique relative aux droits de la personne, aux troubles mentaux et aux dépendances qui donnera aux citoyens et organisations de l'ensemble de l'Ontario des moyens de prévenir et d'éliminer les obstacles existants. Nous inviterons aussi un établissement psychiatrique et d'autres partenaires spécialisés dans les droits de la personne et la santé mentale, y compris des organisations d'usagers/survivants, à participer à un processus de changement organisationnel d'envergure pour donner suite à toute question de droits de la personne que soulève la prestation de services.

Nous aimerions remercier nos partenaires qui ont participé au lancement

Plusieurs organisations nous ont aidés à lancer *Parce qu'on importe!* dans l'ensemble de l'Ontario. Chacune d'elles ont joué un rôle important dans la transmission de l'information recueillie sur les droits de la personne, les troubles mentaux et les dépendances. Nous remercions :

- l'Université Ryerson de Toronto
- la Ville d'Ottawa
- l'Université d'Ottawa
- l'Université de Windsor
- le North Bay Indian Friendship Centre.

Jumelage des problèmes de toxicomanie et de zonage municipal

Dans *Parce qu'on importe!* nous souhaitions nous pencher sur les pratiques de zonage et prôner le changement là où il y avait potentiel de discrimination. Bien que la majorité de nos efforts en la matière portent sur les problèmes de logement, nous effectuons également des recherches sur les règlements de zonage touchant les cliniques de santé qui dispensent de la méthadone. Lorsque nous observons des pratiques discriminatoires, nous en informons les municipalités.

Nous effectuons des travaux de recherche sur les services de santé qui dispensent de la méthadone et nous avons déjà abordé la question avec plusieurs municipalités, y compris London, Manitoulin du Nord-Est et les Îles et Tillsonburg. Voici deux exemples.

Fermeture de la clinique : Manitoulin du Nord-Est et les Îles

En décembre 2012, la Ville de Manitoulin du Nord-Est et les Îles a donné à une pharmacie l'instruction de cesser de dispenser de la méthadone à sa clinique, car la Ville avait reçu des plaintes au sujet de sa clientèle. La Ville alléguait que la clinique causait des perturbations publiques et un danger pour la santé. La clinique a fermé ses portes en février 2013.

La CODP a indiqué que la Ville devait tenir compte des droits de la personne lorsqu'elle apportait des changements à ses règlements de zonage sur les zones résidentielles ou commerciales. Il semble que la Ville ait omis de le faire dans ce cas. Le fait de limiter les lieux où peuvent être tenues des cliniques médicales, y compris les cliniques qui dispensent de la méthadone, pourrait constituer une atteinte aux droits de la personne.

Nous étions d'avis que la Ville n'avait pas essayé de tenir compte des besoins des utilisateurs de la clinique sans subir de préjudice injustifié. Les clients des cliniques de méthadone font partie d'un groupe très stigmatisé. Les comportements qu'on leur attribue sont souvent basés sur des stéréotypes en matière de toxicomanie. D'autres règlements municipaux auraient pu être mis en application pour régler le problème sans du même coup montrer du doigt tous les prestataires des services de la clinique.

La CODP œuvre de concert avec des particuliers et des collectivités, dans l'ensemble de la province, en vue d'éliminer la discrimination et de renverser les obstacles auxquels se heurtent les groupes vulnérables, dont le problème du « zonage de personnes ». Nous avons expliqué à la Ville qu'elle ne peut discriminer contre les toxicomanes. Si les changements en matière de planification ciblent les toxicomanes ou discriminent contre eux, ces changements sont alors illégaux à moins qu'ils n'aient été adoptés en toute bonne foi et qu'ils soient nécessaires à l'accomplissement d'un objectif légitime de planification.

Nous avons aussi informé la Ville que lors des réunions publiques sur des changements de zonage proposés, il est important d'éviter et d'interdire les stéréotypes au sujet des personnes qui consomment de la méthadone, par exemple en tolérant l'idée qu'elles sont indésirables, enclines à un comportement criminel ou marginales.

Nous continuons de surveiller la situation de près. Les préoccupations que nous avons mises de l'avant sont les mêmes que celles que nous énonçons souvent lors de nos travaux en matière de logements, mais l'obligation de s'acquitter des devoirs énoncés dans le *Code* est tout aussi cruciale pour faire tomber les obstacles auxquels font face les toxicomanes.

Tillsonburg : adopter une perspective de droits de la personne et poser les bonnes questions

En juin 2012, nous avons écrit à la Ville de Tillsonburg pour commenter ses dispositions de contrôle intérimaires interdisant l'établissement de nouvelles cliniques et dispensaires de méthadone pour une période d'un an, pendant que la Ville termine son étude de planification relative à la réglementation de ces installations.

Nous avons présenté certains principes inhérents aux droits de la personne susceptibles d'influer sur l'étude de planification et la décision de la Ville. Ces principes incluent :

- l'obligation juridique consistant à ne pas exercer de discrimination contre les personnes toxicomanes
- les règlement qui ciblent ou affectent négativement les personnes toxicomanes ne sont pas permis par la loi à moins d'avoir été adoptés de bonne foi et d'être nécessaires pour atteindre un objectif de planification légitime
- la Ville doit s'efforcer dans la mesure du possible de tenir compte des besoins des personnes toxicomanes, sans subir de préjudice injustifié
- la Ville ne doit pas effectuer de « zonage de personnes », une pratique interdite aux termes du *Code* et de la *Loi sur l'aménagement du territoire*.

C'est la loi – mais c'est également logique. Bien que les troubles mentaux soient courants dans nos collectivités, les personnes atteintes de ce type de handicap (qui comprend les toxicomanies) sont confrontées à de nombreux obstacles, tant individuels qu'organisationnels, qui les empêchent de participer pleinement à la société. La discrimination peut exacerber les effets de la toxicomanie en entravant l'obtention d'un traitement, en déclenchant des problèmes de santé mentale et de toxicomanie ou en les aggravant, et en compliquant le rétablissement en limitant le soutien disponible.

Nous nous préoccupions aussi du fait que la Ville puisse envisager de réglementer les cliniques de santé qui faisaient la distribution de méthadone différemment que les cliniques et pharmacies standards, malgré le fait qu'elles offrent toutes des services de soins de santé. Nous avons encouragé la Ville à tenir compte des questions suivantes :

- Cette réglementation plus restrictive est-elle fondée sur des opinions discriminatoires à l'égard des clients plutôt que sur des objectifs de planification légitimes?
- Comment la réglementation des cliniques et des pharmacies de méthadone pourrait-elle limiter les services de méthadone offerts aux personnes toxicomanes?

Nous avons encouragé la Ville à :

- inclure des références au *Code* dans toute forme modifiée du plan officiel et des règlements municipaux
- s'assurer que les personnes toxicomanes qui comptent sur la méthadone aient un accès ininterrompu et pratique aux services de santé dont elles ont besoin
- s'assurer que les réunions et les discussions publiques ne sont pas discriminatoires et n'assujettissent pas les groupes protégés par le *Code* à des incursions dans la vie privée ou attaques personnelles injustifiées
- examiner soigneusement les objectifs des règlements éventuels et à s'assurer qu'ils se rapportent à des questions de planification et ne peuvent pas être atteints grâce à d'autres mécanismes de réglementation.

Rayonnement à l'échelle Ontario

La dernière année a été très chargée, et la CODP a élargi ses activités d'éducation et de rayonnement. Notre défi consiste à établir des contacts avec la population ontarienne et les organismes de la province, et de les tenir au courant des activités en matière de droits de la personne. Nous l'avons fait notamment en tenant 55 activités d'éducation du public, dont :

- Droits contradictoires en milieu scolaire – Conseil scolaire de district de la région de York
- Droits de la personne dans les services de santé mentale – Société de schizophrénie de l'Ontario
- Droits de la personne et maintien de l'ordre – Service de police d'Owen Sound
- Droits de la personne pour les chercheurs – Ordre des médecins et chirurgiens
- Droits de la personne 101 pour les immigrants – Ontario Council of Agencies Serving Immigrants
- Exigences professionnelles justifiées – Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario
- Séances à l'intention des organismes ontariens sur notre rapport *Parce qu'on importe!* et notre *Politique sur les droits de la personne contradictoires*

La formation n'était qu'une facette de nos efforts de rayonnement. Le personnel de la CODP a également tenu une vaste gamme de consultations et a collaboré avec des organismes de petite et grande envergure. Voici des exemples du travail accompli en 2012-2013 :

- donner le point de vue de la CODP dans l'élaboration de règlements municipaux sur les logements locatifs dans diverses municipalités de l'Ontario
- donner des conseils sur la façon de respecter les droits de la personne durant les rencontres de planification publiques
- conseiller la Ville d'Hamilton quant à ses obligations en vertu du *Code des droits de la personne* alors qu'elle envisageait de modifier sa politique de tarification des titres de transport et de l'impact de cette modification sur les utilisateurs handicapés
- intervenir à Thunder Bay au sujet de préoccupations touchant les peuples autochtones et des Premières Nations de la région
- conseiller le personnel d'une clinique de santé communautaire pour l'aider à obtenir un logement pour un client devant suivre un traitement de méthadone ininterrompu
- fournir conseils et ressources aux employeurs au sujet de la présence de questions inappropriées sur les formulaires de demande d'emploi, ce qui a entraîné le changement des formulaires
- conseiller des trans non représentés sur l'endroit où trouver de l'aide juridique concernant une plainte en matière de droits de la personne
- conseiller plusieurs municipalités sur le lien entre les droits de la personne et les cliniques de méthadone
- offrir notre expertise à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) pour sa soumission au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en vue de l'examen périodique universel (EPU) du Canada de 2013
- rencontrer le Rapporteur spécial des Nations Unies pour le droit à l'alimentation, et discuter des intersections avec les handicaps, l'aide sociale et notre litige sur les cas d'allocations pour régime spécial
- siéger à un comité qui conseille la Commission du droit de l'Ontario au sujet d'*Un cadre pour le droit et les personnes handicapées*, publié en septembre 2012
- rencontrer une délégation de la fédération des personnes handicapées de Beijing, pour discuter des protections juridiques des personnes handicapées en matière de droits de la personne en Ontario, et des exigences en matière d'accessibilité.

À nouveau cette année, la commissaire en chef a rencontré plus de 100 collectivités et groupes partout en Ontario, ce qui constitue une part importante du travail de sensibilisation sur les droits de la personne. Elle a prononcé plus de 50 allocutions. En voici quelques-unes :

- Beyond Canadian Experience, Toronto
- « Meeting the Challenge: Accommodation and Inclusion » pour Intégration communautaire Ontario et Inclusive Education Canada, Toronto

- Lancement de Parce qu'on importe! à North Bay, Toronto, Ottawa et Windsor
- Lancement de la *Politique sur les droits de la personne contradictoires* à Aylmer, Ottawa, Windsor, North Bay et Toronto
- École secondaire Courtice, Courtice
- Symposium de la Commission du droit de l'Ontario : « Dans l'avenir, profitant du passé », Toronto
- Assemblée générale annuelle de la Fierté de Windsor, Windsor
- *Dans la zone : Logement, droits de la personne et planification municipale*, Midland
- Congrès Métropolis 2013, « Policing, Justice and Security in a Diverse World », Ottawa
- Kitty Lundy Memorial Lecture, Toronto, *Parce qu'on importe! Rapport de la consultation sur les droits de la personne, les troubles mentaux et les dépendances*
- Rotary Club North Bay Nipissing, « Human rights – a community responsibility »

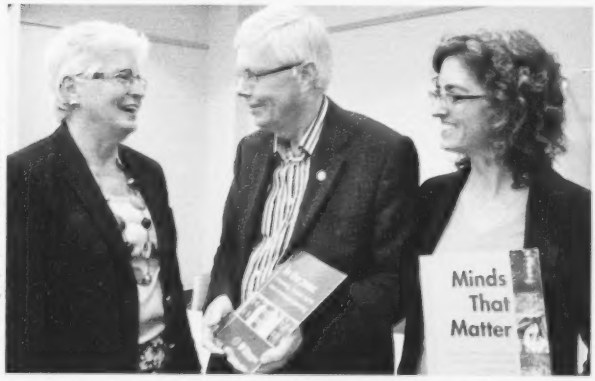


Photo de Doug Glynn, *The Free Press*, Midland

De gauche à droite : Barbara Hall, le maire de Midland, Gord McKay, et l'analyste des demandes de la CODP, Jacquelin Pegg, discutent des droits de la personne et de l'aménagement du territoire durant une séance organisée par la Ville de Midland.

La commissionnaire en chef, Barbara Hall a aussi déposé des mémoires aux comités législatifs, dont :

- Comité permanent de la politique sociale, Assemblée législative de l'Ontario sur le projet de loi 13, *Loi modifiant la Loi sur l'éducation en ce qui a trait à l'intimidation et à d'autres questions* et le projet de loi 14, *Loi désignant la Semaine de la sensibilisation à l'intimidation et de la prévention dans les écoles et prévoyant des programmes-cadres, des politiques et une responsabilité administrative à l'égard de la prévention de l'intimidation dans les écoles*
- Comité permanent de la politique sociale, Assemblée législative de l'Ontario sur le projet de loi 33, Loi Toby de 2012 (*Droit à l'absence de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle*).

Respect de l'engagement pris dans le cadre de la CMARD – Restons locaux

La CODP joue un rôle de premier plan dans la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CMARD), un ensemble de municipalités qui se sont engagées à prendre des mesures contre le racisme et la discrimination. Nous nous sommes engagés à donner des séances de formation sur les droits de la personne à divers endroits dans la province. Notre séance de formation la plus récente a eu lieu en février en partenariat avec la Ville d'Ottawa.

L'activité *Restons locaux : Les droits de la personne à l'échelon municipal* proposait un point de vue municipal sur les progrès actuels en matière de droits de la personne. Elle comportait des plénières sur la *Politique sur les droits de la personne contradictoires* et sur *Parce qu'on importe! Rapport de la consultation sur les droits de la personne, les troubles mentaux et les dépendances*.

Les ateliers de la journée portaient sur les thèmes suivants :

- handicap et adaptation
- croyance, liberté de religion et droits de la personne
- lutte contre le racisme et la discrimination pour les municipalités
- prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe

Le symposium donnait au personnel et aux politiciens municipaux, de même qu'aux organismes communautaires de l'Est de l'Ontario une tribune pour en apprendre davantage sur ce que les collectivités peuvent faire pour être plus accueillantes et inclusives pour tous, pour faire du réseautage et pour penser à des façons novatrices de faire progresser les droits de la personne.

Rôle de la CODP sur la scène canadienne

Bien que le domaine de compétence de la CODP se limite à l'Ontario, nous nous intéressons clairement aux différents développements en matière de droits de la personne dans tout le pays. La CODP est membre active de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP). Barbara Hall, notre commissionnaire en chef, a été la présidente de l'association durant les trois dernières années. Dans le cadre de l'ACCCDP, les commissions et conseils partagent meilleures pratiques et nouveaux développements, et font entendre un seul son de cloche sur les sujets concernant les droits de la personne qui touchent l'ensemble de la population canadienne. Durant l'année, l'ACCCDP s'est prononcée sur plusieurs enjeux importants.

Mettre les droits en pratique

En juillet 2012, l'ACCCDP a réclamé que tous les ordres de gouvernement du Canada appliquent la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. La *Déclaration* est un document à action positive qui trace le chemin que les peuples autochtones doivent prendre pour se libérer de toute discrimination et pour que leur identité et leurs choix de vie soient protégés. La *Déclaration* reconnaît les droits fondamentaux des peuples autochtones du monde entier et donne un aperçu des normes minimales nécessaires pour assurer leur survie, leur dignité et leur bien-être.

Alors que le Canada a officiellement signé la *Déclaration* en novembre 2010, certaines provinces et certains territoires n'ont pas emboîté le pas. L'ACCCDP exhorte ces provinces et territoires à adhérer officiellement à la *Déclaration* afin d'aider le Canada dans son ensemble à faire progresser la résolution des enjeux qui continuent de causer des souffrances à de nombreux peuples autochtones.

Dossier des femmes autochtones – solliciter l'action du gouvernement

Selon Statistiques Canada, les femmes autochtones canadiennes sont sept fois plus susceptibles d'être assassinées que les femmes non autochtones. L'Association des femmes autochtones du Canada rapporte qu'au cours des 30 dernières années, un nombre alarmant de femmes et de filles autochtones ont disparu ou ont été assassinées dans les collectivités canadiennes. La plupart de ces affaires criminelles ne sont toujours pas résolues.

Pour souligner la Journée internationale des femmes, le 8 mars 2013, l'ACCCDP a adressé au gouvernement du Canada une requête visant à faire face au problème. L'ACCCDP exige que le gouvernement collabore avec les associations des peuples autochtones pour concevoir et mettre en place un plan d'action à l'échelle nationale. Le plan prévoirait une attention immédiate à la prévention des causes sous-jacentes de la violence contre les femmes et les filles autochtones, y compris la pauvreté et la discrimination généralisée. Elle a aussi réclamé que le gouvernement mette en place une commission d'enquête indépendante et inclusive sur les femmes et les filles autochtones qui sont disparues et ont été assassinées au Canada.

Élimination de la discrimination raciale

Le 21 mars 2013, l'ACCCDP a commémoré la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale en publiant une série de communiqués soulignant les activités mises de l'avant par chaque commission et conseil pour éliminer le racisme. Le communiqué de la CODP incluait des liens vers des vidéos sur le racisme produits par le Projet des droits vivants.

La CODP est membre active des groupes de travail de l'ACCCDP qui, en collaboration avec les communautés autochtones et les groupes de personnes handicapées, visent à faire progresser la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* et la *Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée* par les Nations Unies.

Je me rappelle que [...] la directrice de l'école, m'a dit que j'en demandais trop. « Ne pensez-vous pas que vous avez de la chance de vivre ici et non en Afrique, de ne pas souffrir comme certains de ces enfants africains? » J'étais horrifiée? En rentrant à la maison, j'en ai bien sûr discuté avec mes parents et mon père m'a dit que c'était une preuve de profonde ignorance. Ils ne savent rien de l'Afrique. Ils ne savent rien des contributions. Et il m'a incité à aller plus loin.

– Zanana Akande, éducatrice, ancienne ministre de la province

Avantages croissants du développement des réseaux sociaux

Durant l'année, nos réseaux sociaux n'ont cessé de se développer et cela nous a aidé à :

- repérer et suivre les problèmes émergents
- établir et maintenir des relations avec les communautés partout en Ontario
- partager l'information sur nos travaux et se connecter avec des gens qui font un travail connexe.

Au 31 mars 2013, nous comptions plus de 2 500 abonnés sur Twitter et 1 200 fervents sur Facebook. Nous avons aussi compté plus de 12 000 visionnements sur notre canal YouTube. En outre, des milliers de personnes visitent notre site Web chaque jour pour se renseigner sur les droits de la personne.

L'année dernière, nous avons utilisé Twitter et Facebook pour partager de l'information sur nos activités, y compris les lancements (*Parce qu'on importe!*, *Politique sur les droits de la personne contradictoires*), événements, allocutions de la commissaire en chef et séances d'éducation publiques.

Les médias sociaux se sont aussi avérés utiles pour annoncer la conduite de sondages en ligne (dont ceux sur l'expérience canadienne et sur l'octroi de permis pour les logements locatifs) et pour aviser nos contacts lors de la prise de décisions importantes.

Nos canaux de médias sociaux vont dans les deux sens : ils sont en effet une excellente tribune pour répondre aux questions sur les droits de la personne et le système des droits de la personne de l'Ontario, et pour diriger les gens vers l'information pertinente sur notre site Web ou d'autres sites. Sur les médias sociaux, nous avons affiché des liens vers différentes ressources et avons eu des conversations sur des sujets liés aux droits de la personne tels la santé mentale, le logement et la discrimination en matière d'emploi.

Les médias sociaux nous ont aussi permis de nous brancher sur les médias grand public, par exemple lorsque nous avons conversé avec Emma@thespec durant l'audience de Lynwood Charlton à la Commission des affaires municipales de l'Ontario.

Voici les faits saillants de nos activités dans les médias sociaux en 2012-2013 :

- nous avons gazouillé en direct de Hart House lors du gala du 50e anniversaire en octobre 2012
- il y a eu beaucoup d'activité sur Twitter pour célébrer le 50e anniversaire du *Code*
- nous avons enregistré beaucoup d'activité sur Twitter lorsque l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle ont été ajoutées au *Code*
- nous avons participé à notre toute première conversation en direct sur Twitter avec le Service de police d'Ottawa. Durant cette consultation en ligne, le SPO et la CODP se sont joints aux Dr Lorne Foster, Dr Lesley Jacobs et Dr Bobby Siu de l'Université York pour discuter de la collecte de données fondées sur la race relatives aux contrôles routiers.

Parmi les autres faits saillants, notre spécialiste des médias sociaux a présenté une séance à la Conférence 2012 de l'ACCCDP tenue à Winnipeg, au Manitoba. La séance traitait de l'utilisation des médias sociaux pour cerner les problèmes, établir des liens et atteindre les différentes communautés.

Suivez-nous!

www.facebook.com/the.ohrc

twitter @OntHumanRights

Diffusion de notre message dans les médias

Un des rôles importants de la CODP consiste à se prononcer et à intervenir pour réduire les tensions et conflits au sein des collectivités. On apprend habituellement l'existence de ces tensions par l'entremise des médias écrits, qui constituent également une excellente tribune pour nous prononcer sur des questions qui touchent l'ensemble de la population ontarienne. À ce chapitre, voici quelques faits saillants de la dernière année :

- ***National Post* – Les commissions des droits de la personne ont fait leur temps (6 mars 2013)**
  Dans cette lettre au rédacteur en chef, nous avons réfuté le contenu d'un éditorial qui laissait entendre que le sexisme et l'homophobie ne sont plus courants dans la vie publique canadienne. Nous avons indiqué que ces propos ne cadraient pas du tout avec la réalité des jeunes Noirs ou Autochtones, des femmes qui sont congédiées lorsqu'elles tombent enceintes ou des jeunes membres de la communauté LGBT intimidés à l'école. Nous avons aussi parlé du fait que plus de la moitié des plaintes soumises au TDPO concernent de la discrimination à l'endroit des personnes handicapées, physiquement et mentalement, en milieu de travail.
- ***Thompson Citizen* – Propos racistes et insultes à l'endroit des Autochtones (1er février 2013)**
  Dans cette lettre au rédacteur en chef, nous avons félicité le *Thompson Citizen* d'avoir fermé sa page Facebook en raison d'une hausse surprenante des propos haineux à l'endroit des personnes autochtones, en ajoutant que ce geste contribuait à envoyer un message clair, soit que les propos haineux et racistes n'ont pas leur place dans le débat public. Nous l'avons ensuite remercié d'avoir dit « non » au racisme.
- ***Globe and Mail* – Le droit à des droits équilibrés (28 février 2013)**
  Dans cet article d'opinion, nous avons parlé des récentes causes *N.S.* et *Whatcott* devant la Cour Suprême du Canada et de notre nouvelle politique de conciliation des droits contradictoires. Nous avons fait valoir qu'il était plus facile de concilier des droits contradictoires au moyen de la coopération et d'un dialogue ouvert.
- ***Toronto Sun* – Culpabilité du milieu libéral blanc (24 mai 2012)**
  Dans cette lettre au rédacteur en chef, nous avons réfuté la suggestion du chroniqueur Tarek Fatah selon laquelle la commissaire en chef ou une autre personne avait forcé le service de police de Toronto à laisser les Sikhs de la Khalsa porter des kirpans dans les salles d'audience des palais de justice. L'entente intervenue était le résultat d'une collaboration avec le service de police de Toronto en vue de concilier les droits religieux des Sikhs de la Khalsa et le besoin d'assurer la sécurité dans les palais de justice.

[D]e nombreuses personnes [fréquentaient] des hôtels du Sud qui ne traitaient pas les Noirs de la même façon que les Blancs. Je me rappelle avoir fait écrire une lettre à un grand nombre d'hôtels de Floride où nous savions que nos lecteurs allaient souvent, demandant : « Est-ce qu'une personne de couleur noire peut m'accompagner? » Et j'ai publié les réponses avec le nom des hôtels. D'un hôtel à l'autre, la réponse était oui ou non, vous pouvez ou vous ne pouvez pas être accompagné de votre bonne de couleur. Mais nous n'avions aucunement parlé de bonne dans notre lettre [...] J'ai fini par publier tout ça. C'était l'un de mes premiers projets.

– Alan Borovoy, ancien avocat général, Association canadienne des libertés

Intervention devant les tribunaux

Interventions de la CODP devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario en 2012-2013

Croyance :
R.C. and S.C. by her next friend R.C. v. District School Board of Niagara
Robert Duncan v. Christian Horizons

Handicap et logement :
Dream Team v. Toronto (City)
Dream Team v. Corporation of the City of Kitchener
Dream Team v. Corporation of the City of Smith's Falls
Henley et. al. v. Town of Greater Napanee et. al.

Handicap et emplois :
Garrie v. Janus Joan Inc. et. al.
Maxwell v. Cooper-Standard Automotive Canada
Michalczyk v. Sudbury Conto Corp. #9
Seberras v. Workplace Safety and Insurance Board

Handicap et services :
Aganeh Estate v. Mental Health Care Penetanguishene
Buklis et. al. v. Director of the Ontario Disability Support Program
Clough v. Simcoe District School Board
D.L.T. by his next friend W.T. v. Ontario (Children and Youth Services)

Identité sexuelle :
XY v. Ontario (Government and Consumer Services)

Race et motifs connexes :
Aiken v. Ottawa Police Services Board
Claybourn v. Toronto Police Service
de Lottinville v. Ontario (Community Safety and Correctional Services)
Ferguson v. Toronto Police Services Board
R.M. v. Toronto Police Services Board
Shallow v. Toronto Police Services Board

Sexe et emploi :
Farris v. Staubach Ontario Inc.

Orientation sexuelle et emploi :
Morrell v. 2156775 Ontario Inc. o/a D'Angelo Brands

Interventions de la CODP devant des tribunaux administratifs ou judiciaires (autres que le TDPO) :

Croyance et droits contradictoires :
R. c. N.S. (Cour suprême du Canada)

Croyance, orientation sexuelle et droits contradictoires :
Saskatchewan Human Rights Commission c. Whatcott (Cour suprême du Canada)

Handicap :
Moore c. Colombie-Britannique (Cour suprême du Canada)
Ontario (Minister of Community and Social Services) v. Martel (Cour divisionnaire de l'Ontario)

État familial :
Canadian National Railway c. Seeley (Cour d'appel fédérale)

Logement :
Lynwood Charlton Centre v. City of Hamilton (Commission des affaires municipales de l'Ontario)

Race :
Peel Law Association et. al. v. Pieters et. al. (Cour d'appel de l'Ontario)

Situation financière au 31 mars 2013 (en milliers de dollars)

	Prévisions publiées 2012-2013	Budget révisé au 31 mars 2013	Dépenses réelles au 31 mars 2013	Écart à la fin de l'exercice 2012-2013 par rapport au budget révisé	
				$	%
Salaires et traitements	4 776,7	4 387,7	4 371,1	16,6	0,38 %
Avantages sociaux	351,1	531,9	551,7	-19,8	-3,72 %
Autres charges directes de fonctionnement (ACDF)	689,0	841,5	815,7	25,8	3,07 %
Total des charges	5 816,8	5 761,1	5 738,4	22,7	0,39 %

Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l'Ontario, Toronto, Canada
© 2013, Gouvernement de l'Ontario
ISSN : 0229-5210
Available in English

Suivez-nous!

www.facebook.com/the.ohrc

twitter @OntHumanRights